

**AKIBAT HUKUM PELANGGARAN PKWT OLEH
KARYAWAN TERHADAP PENGUSAHA DALAM
PERJANJIAN KONTRAK KERJA
(STUDI KASUS YAYASAN TRIJAYA)**

SKRIPSI

OLEH :

HEMBANG NOVELIO MARBUN

228400129



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

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 10/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)10/8/26

**AKIBAT HUKUM PELANGGARAN PKWT OLEH
KARYAWAN TERHADAP PENGUSAHA DALAM
PERJANJIAN KONTRAK KERJA
(STUDI KASUS YAYASAN TRIJAYA)**

SKRIPSI

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



Oleh :

HEMBANG NOVELIO MARBUN

228400129

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN
TAHUN 2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/8/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)10/8/26

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : AKIBAT HUKUM PELANGGARAN PKWT OLEH
KARYAWAN TERHADAP PENGUSAHA DALAM
KONTRAK KERJA STUDI KASUS YAYASAN
TRIJAYA

Nama : Hembang Novelio Marbun

NPM : 228400129

Bidang : Keperdataan

Disetujui Oleh

Pembimbing

Dr. Muhammad Citra. Ramadhan, S.H. M.H

Pembimbing

Dr. Muhammad Citra. Ramadhan, S.H. M.H

Dekan

Tanggal Lulus :

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

Medan, 22 Mei 2026



Hembang Novelio Marbuun
228400129

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Hembang Novelio Marbun

NPM : 228400129

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi 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 :

“AKIBAT HUKUM PELANGGARAN PKWT OLEH KARYAWAN TERHADAP PENGUSAHA DALAM PERJANJIAN KONTRAK KERJA (STUDI KASUS YAYASAN TRIJAYA)”

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 tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

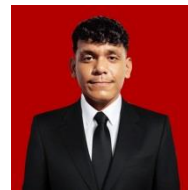
Medan, 22 Mei 2026

Yang Menyatakan



(Hembang Novelio Marbun)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Data Pribadi

Nama : Hembang Novelio Marbun
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 09 November 2002
Alamat : Jl. Flamboyan VII No. 37 Medan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Kristen Protestan
Status Pribadi : Belum Menikah

2. Data Orangtua

Ayah : Supomo Marbun
Ibu : Tiorente Lucia Sitorus Pane
Anak ke : 1 (satu) dari 3 (tiga) bersaudara

3. Pendidikan :

SD Negeri 066045 : 2008-2014
SMP Swasta St. Thomas 3 : 2014-2017
SMA Swsata Methodist 5 : 2017-2020
Universitas Medan Area : 2022-2026

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Akibat Hukum Dari Pelanggaran PKWT Oleh Karyawan Terhadap Pengusaha Dalam Perjanjian Kontrak Kerja (Studi Kasus Yayasan Trijaya) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum, Universitas Medan Area.

Skripsi ini merupakan hasil dari proses pembelajaran, pencarian, dan pengabdian yang tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

Yang pertama dan terutama, kepada para orang tua tercinta.

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis, Supomo Marbun dan Tiorenta Lusita Sitorus, atas cinta, dukungan, serta pengorbanan yang tiada henti. Semangat dan doa kalian adalah kekuatan terbesar dalam menyelesaikan perjalanan akademik ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Adek saya tersayang, Aprialdo dan Chelsie Marbun. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan arahan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

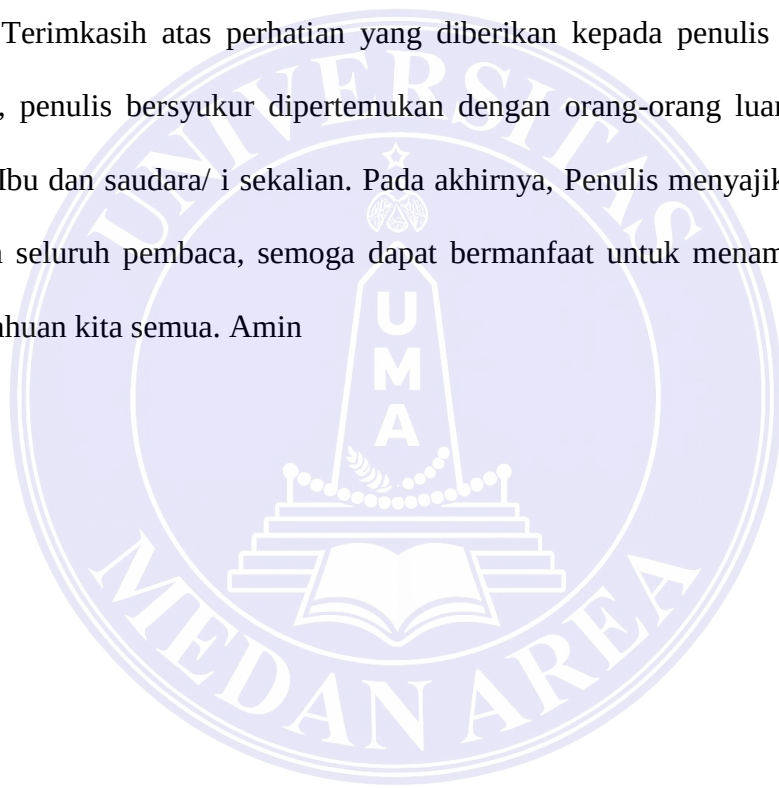
1. Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar.

2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng.,M.Se selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Muhammad Yusrizal Adi Syahputra, S.H, M.H selaku wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Hukum Medan Area
5. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu,saran dalam penulisan skripsi penulis, serta motivasi dan semangat yang membangun penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Andi Hakim Lubis, S.H., M.H selaku Ketua Seminar yang telah memberikan saran dan perbaikan dalam penulisan skripsi penulis
7. Bapak Avin Hamzah Nasution, S.H., M.H selaku Sekretaris Seminar yang telah memberikan saran dan perbaikan dalam penulisan skripsi penulis
8. Bapak Pimpinan Yayasan Trijaya beserta jajarannya, yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Yayasan Trijaya.
9. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengajaran kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung di fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Seluruh staf tata usaha di Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan banyak bantuan khususnya pada pengurusan administrasi.

11. Kepada ke 2 Opung penulis yaitu, Elseria br Nainggolan dan Jhonny Marbun yang sudah dipanggil Tuhan Yang Maha Esa yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan Skripsi dan memberikan doa yang terbaik kepada Penulis.

12. Pacar penulis yaitu, Sylvia Theresia Siregar yang telah memberikan dukungan, perhatian, cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu selama ini.

Terimakasih atas perhatian yang diberikan kepada penulis dalam bentuk apapun, penulis bersyukur dipertemukan dengan orang-orang luar biasa seperti Bapak/Ibu dan saudara/ i sekalian. Pada akhirnya, Penulis menyajikan skripsi ini. Kepada seluruh pembaca, semoga dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan kita semua. Amin



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kontrak	17
2.1.1 Pengertian Perjanjian Kontrak	17
2.1.2 Akibat Hukum dari Pelanggaran Kontrak Kerja	19
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	36
3.1.1 Waktu Penelitian	36
3.1.2 Tempat Penelitian	36
3.2 Metodologi Penelitian	37

3.2.1	Jenis Penelitian	37
3.2.2	Jenis Data	37
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.4	Analisis Data	39
BAB IV	PEMBAHASAN	40
4.1	Kedudukan Pengaturan Hukum Terkait Perjanjian Kontrak Kerja antara Karyawan dan Pengusaha di Yayasan Trijaya Menurut Peraturan Perundang-Undangan.....	40
4.2	Kedudukan Akibat Hukum Apabila Terjadi Pelanggaran PKWT dalam Pelaksanaan Kontrak Kerja oleh Salah Satu Pihak	45
BAB V	PENUTUP	55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		57

ABSTRAK

Sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan landasan terbentuknya hubungan kerja. Dalam menjalankan hubungan kerja, pasti ada pihak yang memberikan pekerjaan dan juga tenaga kerja. Secara tidak langsung, keduanya. Perjanjian kontrak kerja merupakan salah satu bentuk hubungan hukum antara karyawan dan pengusaha yang menimbulkan hak serta kewajiban bagi kedua belah pihak. Dalam praktiknya, tidak jarang terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian kontrak kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat menimbulkan akibat hukum bagi pihak pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan terhadap perjanjian kontrak kerja serta akibat hukum yang timbul bagi para pihak dalam pelaksanaan perjanjian tersebut, khususnya pada Yayasan Trijaya. menciptakan hubungan perikatan baik yang tertulis maupun yang lisan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta melalui wawancara dengan pihak yang terkait di Yayasan Trijaya. Analisis data dilakukan dengan menggambarkan secara sistematis fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan menghubungkannya dengan ketentuan hukum yang berlaku. Bahwa bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan antara lain tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kontrak, mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir tanpa alasan yang sah, serta tidak mematuhi peraturan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Pelanggaran tersebut menimbulkan akibat hukum berupa kerugian bagi pengusaha, baik secara materiil maupun non materiil. Berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, pelanggaran terhadap perjanjian kontrak kerja dapat menimbulkan sanksi administratif, kewajiban ganti rugi, maupun tindakan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan perjanjian kontrak kerja harus dilakukan dengan itikad baik oleh kedua belah pihak agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang baik mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak serta pengawasan dalam pelaksanaan perjanjian kerja guna meminimalisir terjadinya pelanggaran kontrak kerja.

Kata Kunci : ***Sistem Kontrak, Perjanjian Kerja, Pelanggaran Kontrak Kerja***

ABSTRACT

The employment contract system or work agreement is the foundation for the establishment of an employment relationship. In carrying out an employment relationship, there must be a party who provides the job and a party who performs the work as labor. Indirectly, both parties create a binding relationship, either in written or oral form. An employment contract is a form of legal relationship between employees and employers that gives rise to rights and obligations for both parties. In practice, violations of the contents of employment contracts are not uncommon and are often committed by employees, which may lead to legal consequences for the employer. This research aims to identify the forms of violations committed by employees against employment contracts and to analyze the legal consequences arising for the parties involved in the implementation of such agreements, particularly at Yayasan Trijaya. The data in this research were obtained through library research by reviewing various laws and regulations related to labor as well as through interviews with relevant parties at Yayasan Trijaya. The data analysis was conducted qualitatively by systematically describing the facts found in the field and relating them to the applicable legal provisions. The results of the study show that the forms of violations committed by employees include failing to perform work in accordance with the provisions of the contract, resigning before the contract period ends without valid reasons, and not complying with the rules agreed upon in the employment agreement. These violations result in legal consequences in the form of losses for the employer, both material and non-material. Based on applicable legal provisions, violations of employment contracts may result in administrative sanctions, compensation obligations, or termination of employment in accordance with the prevailing laws and regulations. Therefore, the implementation of employment contracts must be carried out in good faith by both parties in order to create a harmonious and mutually beneficial working relationship. For this reason, a proper understanding of the rights and obligations of each party as well as supervision in the implementation of employment agreements is necessary to minimize violations of employment contracts.

Keyword : ***Contract System, Employment Agreement, Breach of Employment Contract***

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Lingkungan Kerja Modern pada saat ini, Hubungan antara Karyawan dan Pengusaha tidak hanya berlandaskan kepercayaan, Namun juga berfondasi pada hukum yang kokoh, Salah satu nya adalah kontrak kerja. Didalam perjanjian ini adalah sebuah kesepakatan resmi yang secara hukum mengikat kedua belah pihak, di mana karyawan bersedia menyediakan tenaga dan waktu, sedangkan pengusaha wajib memberikan Upah serta menjamin hak-hak kerja menurut ketentuan yang berlaku.

Pertumbuhan dunia bisnis yang semakin bersaing memerlukan kepastian hukum dalam setiap hubungan kerja. Di sinilah peranan penting kontrak kerja, sebuah dokumen yang tidak hanya mencerminkan hak dan kewajiban, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman penyelesaian jika terjadi perselisihan antara karyawan dan pengusaha di masa mendatang. Tanpa kontrak yang tegas, karyawan bisa berada dalam situasi yang tidak menguntungkan, sementara pengusaha juga menghadapi potensi resiko hukum yang merugikan. Lebih dari sekadar prosedur, kontrak kerja berfungsi sebagai landasan profesionalisme, dan keterbukaan dalam hubungan kerja. Didalam nya menjelaskan ketentuan kerja, lama kerja, mekanisme pembayaran Upah, serta hukuman yang mungkin diberlakukan jika terjadi pelanggaran. Oleh sebab itu, penting bagi kedua pihak untuk memahami esensi, isi, dan keabsahan dari kontrak perjanjian antara karyawan dan pengusaha.

Hak serta kewajiban antara karyawan dan pengusaha merupakan pokok dari hubungan kerja yang baik. Pekerja berhak atas gaji yang adil, jaminan keselamatan kerja, waktu istirahat, cuti tahunan, serta perlindungan dari tindakan diskriminatif atau kekerasan di lingkungan kerja. Di sisi lain, pengusaha berhak memperoleh hasil kerja yang optimal, menegakkan disiplin kerja, serta menetapkan standar dan kebijakan perusahaan sesuai dengan peraturan yang ada. Sebaliknya, tanggung jawab karyawan mencakup melaksanakan tugas dengan baik, mengikuti peraturan perusahaan, menjaga kerahasiaan data, dan memelihara reputasi perusahaan. Tanggung jawab pengusaha mencakup penyediaan peralatan kerja, pembayaran gaji secara tepat waktu, serta pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial untuk karyawan mereka.¹

Di Indonesia, kontrak kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang telah diperbaharui melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Aturan ini membagi kontrak kerja menjadi dua kategori utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT umumnya diterapkan untuk hubungan kerja yang bersifat sementara atau berbasis proyek tertentu, sedangkan PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen dan terus-menerus. Penggunaan jenis kontrak kerja ini berdampak langsung pada hak-hak karyawan, durasi kerja, perlindungan sosial, serta kompensasi jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)².

Dalam Hubungan kerja yang bergerak dalam bidang jasa antara Karyawan

¹ Sembiring, Sentosa. *Hukum perusahaan dalam peraturan perundang-undangan*. Nuansa Aulia, 2006.

² Sinurat, Sahat. *Perbedaan Hukum Pekerja dengan PKWT dan PKWTT dalam UU Cipta Kerja*, 2017.

dan Pengusaha, kontrak kerja adalah elemen utama yang menghubungkan kepentingan kedua pihak. Perjanjian kerja lebih dari sekadar dokumen administrasi; Didalam nya adalah dasar hukum yang mengatur semua aspek hubungan kerja.dan berfungsi sebagai pertemuan antara hak dan tanggung jawab, serta menjamin kepastian hukum dan rasa aman bagi karyawan dan pengusaha dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Sesuai dengan asas yang utama dari suatu perjanjian yaitu asas kebebasan berkontrak seperti tersirat dalam Pasal 1338 KUH Perdata, maka pihak-pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kredit tersebut dapat mendasarkan pada ketentuan-ketentuan yang akan ada pada KUH Perdata, tetapi dapat pula mendasarkan pada kesepakatan bersama. Artinya, dalam hal-hal ketentuan yang memaksa, harus sesuai dengan ketentuan KUH Perdata, sedangkan dalam hal ketentuan tidak memaksa, diserahkan kepada para pihak.

Undang-undang mengakui hak otonomi seseorang untuk secara bebas membuat perjanjian dengan siapapun serta dengan bebas pula menentukan isi perjanjian tersebut. Selain asas kebebasan berkontrak tersebut, asas kekuatan mengikat menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, sebagaimana yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata. Asas fundamental lainnya dari hukum kontrak adalah asas konsensualisme. Disamping ketiga asas itu juga terdapat asas keseimbangan, agar dapat dioper seluruh asas-asas hukum kontrak pada khususnya ataupun instrumen hukum yang ada didalam KUH Perdata dengan mendasarkan pada nilai dan norma hukum sendiri.³

Perjanjian kontrak kerja merupakan salah satu komponen perjanjian dan

³ Herliene Budiono, Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008, hal.123.

merupakan bagian integral dalam hubungan usaha/ketenagakerjaan, baik skala besar maupun kecil, baik dalam negeri maupun internasional. Fungsinya penting dalam menjamin keamanan hukum para pihak, dengan mengatur hak dan kewajiban para pihak, dan mengatur model penyelesaian perselisihan yang timbul antara kedua belah pihak.

Tahapan pembuatan perjanjian kontrak kerja merupakan langkah awal yang sangat penting dalam menjalankan sistematis kerja secara profesional dan efisien. Perjanjian kontrak kerja merupakan dokumen yang merinci persetujuan antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan bersama, dan tahapan pembuatannya merupakan landasan yang kokoh untuk memastikan keberhasilan dan keamanan dalam kontrak kerja tersebut. Perjanjian kontrak kerja merangkum persetujuan antara karyawan dan pengusaha yang berkomitmen untuk memenuhi syarat-syarat tertentu dalam mencapai keberhasilan didalam perjanjian kontrak kerja.

Tahapan pembuatan kontrak kerja adalah bagian penting dari proses ini, karena kesalahan atau ketidak jelasan dalam tahapan awal dapat berdampak besar pada kelangsungan kontrak kerja dan hubungan antarpihak yang terlibat.

Pembuatan perjanjian kontrak kerja adalah proses yang kompleks dan penting dalam menjalankan kontrak kerja dengan baik. Tahapan-tahapan ini memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memahami dengan jelas hak dan kewajiban mereka, sehingga dapat menciptakan dasar yang kuat untuk hubungan antara karyawan dan pengusaha yang sukses dan berkelanjutan.

Negosiasi adalah elemen penting dalam kegiatan penyusunan kontrak. Negosiasi terjadi pada tahap dimana kesepakatan kontrak belum terjadi. Semua kegiatan yang melibatkan lebih dari satu pihak tentu akan diawali dengan proses negosiasi sebelum keduanya mencapai kesepakatan.

Negosiasi merupakan hal yang kerap kali dilakukan oleh setiap orang, baik itu dengan sadar maupun tidak sadar. Dalam negosiasi baik karyawan dan pengusaha melakukan proses pembicaraan demi kepentingan masing-masing dan tujuan dari negosiasi adalah untuk mencapai atau mendapatkan kesepakatan diantara karyawan dan pengusaha yang telah melakukan negosiasi.

Negosiasi dan perjanjian kontrak kerja merupakan dua hal yang berkaitan erat. Idealnya, setiap kontrak selalu diawali dengan kegiatan negosiasi. Ada 3 tahapan kontrak: pra kontrak, pelaksanaan kontrak, dan pasca kontrak. Tahap prakontrak atau prakontrak adalah tahap persiapan penandatanganan atau penyusunan kontrak, dimana para pihak melakukan perundingan. Ada pihak yang melakukan penawaran (*offer*) kepada pihak lain dan akan ada penerimaan (*accept*) dari pihak yang lainnya.

Proses negosiasi biasanya berlangsung dalam posisi tawar (*Bargaining Power*) yang seimbang dari para pihak. Setelah negosiasi, Kesepakatan mungkin tercapai atau tidak. Perjanjian merupakan kesepakatan antara keinginan para pihak.

Setiap penyusunan sebuah kontrak pasti akan diawali dengan proses negosiasi, walaupun dalam pembuatan perjanjian yang sederhana. Misalnya dalam suatu transaksi dagang atau jual beli bahan pangan di pasar tradisional, penjual menawarkan harga agar mendapatkan harga yang lebih murah. Penjual dan pembeli akan melakukan tawar menawar hingga mendapatkan harga yang pas antar kedua belah pihak. Proses tawar menawar tersebut merupakan proses negosiasi dalam rangka mencapai tujuan penjual dan pembeli.

Fase pra-kontrak adalah fase atau tahapan dalam merancang dan menyusun kontrak serta tahapan dimana kesepakatan para pihak yang belum

tercapai. Untuk tercapainya kesepakatan, diperlukan proses negosiasi untuk menentukan objek kontrak kerja serta substansi kontrak yang mengatur hak dan kewajiban setiap pihak yang ingin melakukan perjanjian.

Pembentukan kontrak berasal dari pernyataan dari kedua belah pihak atau lebih yang saling bertemu. Jika ada persetujuan diantara para pihak yang menjadi subjek kontrak maka kontrak tersebut terbentuk. Maka dari itu, persetujuan menjadi unsure sensi dalam pembentukan kontrak, tanpa persetujuan maka kontrak tidak akan lahir, demikian juga perikatannya. Terwujudnya suatu persetujuan yang merupakan bertemunya kehendak para pihak dapat tercapai karena adanya proses negosiasi.

Sebelum penyusunan kontrak, ada beberapa hal yang menjadi perhatian, yaitu identifikasi para pihak, pembuatan *Memorandum of Understanding* (MOU), dan negosiasi.

Penandatanganan perjanjian kontrak kerja adalah kunci yang menandai komitmen resmi antara karyawan dan pengusaha untuk menjalankan hak dan kewajiban yang disepakati dalam kontrak kerja.

Kontrak merupakan dokumen hukum yang mengikat, yang menguraikan detail- detail penting termasuk hak, tanggung jawab, jangka waktu, dan syarat-syarat yang perlu dipatuhi oleh setiap pihak yang terlibat. Pendahuluan yang kuat terhadap penandatanganan kontrak kerja adalah esensial dalam memahami pentingnya perjanjian kontrak kerja dan bagaimana hal ini berperan dalam menjaga integritas dan kelangsungan bisnis.

Penandatanganan kontrak bukan hanya tindakan seremonial. Ia mencerminkan komitmen serius dari setiap pihak terhadap tujuan bersama yang

tercantum dalam kontrak. Ini juga menunjukkan bahwa semua persyaratan, ketentuan, dan perjanjian yang telah dipahami dan diterima oleh semua pihak yang terlibat. Kesepakatan ini memainkan peran penting dalam mengatasi potensi konflik di masa depan dengan memberikan pedoman jelas untuk pelaksanaan kontrak dan mengatasi masalah jika ada pertentangan.

Selain itu, penandatanganan kontrak juga memiliki aspek hukum yang signifikan. Kontrak adalah dasar hukum yang mengikat, dan jika salah satu pihak tidak mematuhi kewajiban mereka, kontrak dapat digunakan sebagai dasar untuk menuntut tanggung jawab hukum. Oleh karena itu, kejelasan dan akurasi kontrak kerja adalah sangat penting dalam melindungi kepentingan semua pihak yang terlibat.

Dalam konteks perjanjian kerja, penandatanganan kontrak adalah langkah krusial menuju pencapaian tujuan bisnis bersama. Ini menandai awal dari kemitraan yang telah direncanakan dengan cermat dan berjanji untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diatur dalam perjanjian tersebut. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang proses penandatanganan kontrak adalah penting untuk kesuksesan jangka panjang dalam dunia kerja yang kompetitif. Dengan penandatanganan kontrak yang baik, bisnis dapat berkembang, memperkuat relasi dengan mitra yang lain, dan menghindari potensi permasalahan di masa depan.

Kontrak Kerja adalah fondasi yang kuat bagi setiap perjanjian kerja yang sukses. Mereka mendefinisikan hak dan tanggung jawab semua pihak yang terlibat dan memberikan landasan hukum untuk menjaga kepentingan bersama antara karyawan dan pengusaha.

Dalam pelaksanaan perjanjian yang tertuang didalam pasal 1313 KUHPdata menyatakan perjanjian adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih terhadap satu orang atau lebih.

Secara umum, perjanjian adalah kesepakatan para pihak mengenai suatu hal tertentu yang menimbulkan persekutuan/hubungan hukum, menimbulkan hak dan kewajiban, serta tidak dilaksanakannya perjanjian akan mengakibatkan sanksi. Tujuan dari perjanjian kerja ini adalah sebagai landasan penyelesaian apabila timbul permasalahan dikemudian hari, sehingga antara karyawan dan pengusaha dapat terlindungi dan memperoleh kepastian hukum dan keadilan.

Perjanjian kontrak kerja adalah salah satu komponen perjanjian dan merupakan bagian integral dalam hubungan usaha/ketenagakerjaan, baik skala besar maupun kecil, baik dalam negeri maupun internasional. Peran penting dalam menjamin keamanan hukum antara karyawan dan pengusaha dengan mengatur hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha, dan mengatur penyelesaian perselisihan yang timbul antara karyawan dan pengusaha.

Pelaksanaan perjanjian kontrak kerja menciptakan kepastian dan keamanan dalam aktivitas kerja. Ini menghilangkan keraguan dan potensi perselisihan dengan memastikan bahwa semua pihak yang menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan kesepakatan.

Menjalankan perjanjian kontrak dengan baik adalah cara untuk membangun reputasi bisnis yang kuat. Bisnis yang konsisten dalam pelaksanaan perjanjian cenderung lebih dipercayai oleh mitra bisnis yang memiliki potensial. Pelaksanaan perjanjian dalam aktivitas bisnis adalah proses yang kompleks dan memerlukan perhatian terus- menerus terhadap detail lainnya.

Memiliki sistem manajemen yang kuat, komunikasi yang efektif, dan pemantauan yang cermat adalah kunci sukses dalam menjalankan perjanjian yang baik. Dengan pendekatan yang cermat dan pemenuhan komitmen yang tepat waktu, bisnis dapat memastikan bahwa perjanjian mereka menghasilkan hasil yang menguntungkan dan berkelanjutan.

Dalam usaha untuk mendapatkan pekerjaan, setiap orang dihadapkan pada keputusan antara memilih Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah kontrak antara karyawan dan perusahaan untuk menjalin kerja yang bersifat temporer atau dalam waktu tertentu. Di sisi lain, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah kontrak antara karyawan dan pengusaha yang bersifat permanen.

Selain status kerja yang diperoleh, hak dan kewajiban yang diterima juga bervariasi. Individu yang berstatus sebagai pekerja waktu tidak tertentu biasanya mendapatkan hak dan kewajiban yang lebih seimbang dengan tugas yang diembannya.

Sementara bagi pekerja waktu tertentu, hak dan kewajibannya sering kali tidak dipedulikan. Undang- undang ketenagakerjaan mengatur interaksi antara pemberi kerja dan pekerja, dimana pemberi pekerja memberikan instruksi mengenai pekerjaan yang harus di selesaikan kepada pekerja, dan sebagai imbalannya pekerja akan mendapatkan gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan nya. Untuk memperoleh penghasilan, setiap orang memerlukan bantuan dari orang lain melalui kerja sama, saling memberi apa yang dimiliki dan menerima apa yang

dibutuhkan oleh orang lain.⁴

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, keterkaitan antara karyawan dan pengusaha adalah saling memerlukan, oleh sebab itu karyawan dan pengusaha tidak seharusnya bertindak sembarangan, hak- hak karyawan harus juga diperhatikan dan dijaga agar karyawan bisa bekerja dengan optimal.

Dalam UU No.13 tahun 2003, diartikan bahwa kontrak kerja merupakan “Kesepakatan antara pekerja dengan majikan atau pemberi kerja yang berisi ketentuan- ketentuan berkaitan dengan pekerjaan, hak dan tanggungjawab masing- masing pihak”. Undang- undang ini berfungsi untuk melindungi pekerja agar dapat mencapai kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja serta keluarganya.⁵

Sehingga, tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah mewujudkan keadilan sosial didalam dunia kerja, dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara memberikan perlindungan kepada pekerja dari tindakan yang tidak terbatas oleh pihak pengusaha. Hal ini bertujuan untuk menempatkan pekerja dalam posisi yang aman dari kekuasaan pengusaha melalui penetapan peraturan yang mengharuskan pengusaha untuk bertindak berbeda dari kebiasaan sebelumnya.⁶

Perjanjian pekerja waktu tertentu merupakan kontrak yang masa berlakunya sudah ditentukan dalam kesepakatan tersebut. Sementara itu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak mencantumkan waktu berlakunya dalam kontrak, serta tidak menyebutkan durasi kerja, dan melakukan tanggung jawab yang ada.⁷

Dimana dalam kontrak kerja waktu tertentu di Yayasan Trijaya mencakup

⁴ A. Ridwan Halim, 1987, *Sari Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Pradnya Paramitha, hal.3

⁵ Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 110

⁶ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, hal.9

⁷ Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Asdi Mahasatya, hal. 69-70

hal-hal sebagai berikut:

1. Durasi kontrak kerja karyawan
2. Tanggung jawab karyawan
3. Kinerja karyawan
4. Gaji dan perlindungan karyawan selama tinggal di majikan
5. Akhir dari perjanjian kerja

Perjanjian (*verbinten*) adalah hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) yang oleh hukum itu sendiri diatur dan disahkan cara perhubungannya. Oleh karena itu perjanjian mengandung hubungan hukum antara perorangan adalah hal – hal yang terletak dalam lingkungan hukum. Perjanjian atau perikatan diatur dalam Buku III Kitab Undang- undang Hukum Perdata.

Penggunaan kata perikatan sebagai terjemahan dari *verbinten* masih belum merata. Sebagian dari para sarjana masih ada yang menterjemahkannya menjadi perutusan, bahkan ada yang menterjemahkannya menjadi perjanjian, sedang *overeenkomst* diterjemahkannya menjadi persetujuan. Perjanjian dan perikatan adalah dua hal yang berbeda. Dalam Pasal 1233 KUH Perdata menyebutkan bahwa perikatan lahir dari perjanjian atau dari undang- undang. Oleh karenanya jelaslah bahwa undang- undang dan perjanjian adalah sumber perikatan.

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu, dan suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.⁸

⁸ Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007, hal.1

1.2 Rumusan Masalah

Maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan menjadi pokok permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum terkait perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan pengusaha di Yayasan Trijaya menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Apa akibat hukum apabila terjadi pelanggaran pkwt dalam pelaksanaan kontrak kerja oleh salah satu pihak?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang diajukan mempunyai sasaran ataupun tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka penelitian bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum terkait perjanjian kontrak kerja antara karyawan dan pengusaha di Yayasan Trijaya.
2. Untuk mengetahui unsur- unsur hukum yang membentuk sahny suatu perjanjian kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin di capai, maka penelitian diharapkan memberikan manfaat, antara lain :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan pemahaman baru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan bagi masyarakat utuk memahami

efektivitas Perjanjian Kontrak Kerja dalam membuat perjanjian pada saat bekerja.

2. Secara Praktis

Penulisan karya ilmiah ini kiranya dapat menjadi referensi untuk semua pihak terutama bagi akademis untuk menambah wawasan serta pengetahuan dibidang Hukum Keperdataan, yang berkaitan dengan efektivitas Perjanjian Kontrak Kerja dalam membuat perjanjian pada saat bekerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa berdasarkan informasi dan penelusuran kepustakaan dalam skripsi atau jurnal, belum ada penelitian yang dilakukan dengan judul ini. Akan tetapi ditemukan beberapa judul skripsi yang berhubungan dengan topik dan skripsi berikut, antara lain :

1. Juanda Rama mahasiswa Universitas Medan Area dengan judul skripsi “ Tinjauan Yuridis Perjanjian antara PT. Auliya Tour dan Travel dengan Jamaah Umroh dalam perjalanan Ibadah Umroh”.

(Studi pada PT. Auliyah Tour dan Travel) dengan rumusan masalah:

- a. Bagaimana prosedur pelaksanaan perjanjian antara PT. Auliyah Tour & Travel dengan Jamaah Umroh?
- b. Bagaimana proses penyelesaian sengketa bila terjadi wanprestasi antara PT. Auliyah Tour & Travel dengan Jamaah Umroh?

2. Wardah Zakiyatul mahasiswa Universitas Medan Area dengan judul skripsi “
Keabsahan dan Penyelesaian Sengketa Wanprestasi pada Perjanjian Jual Beli
Boga secara lisan berdasarkan Kitab Undang- undang Hukum Perdata”.
(Studi Pada UD. Indah Percut) dengan rumusan masalah:
 - a. Bagaimana bentuk Perjanjian Jual Beli Boga Bahari pada UD.
Indah Percut?
 - b. Bagaimana keabsahan Perjanjian Jual Beli Boga Bahari pada
UD. Indah Percut?
 - c. Bagaimana penyelesaian sengketa jika terjadi wanprestasi
dalam pelaksanaan Perjanjian Jual Beli Boga Bahari UD. Indah
Percut?
3. Nadya Francela Hasibuan mahasiswa Universitas Medan Area dengan
judul skripsi “ Tinjauan Yuridis Jual Beli Sawit antara Toke Sawit
dengan masyarakat Aek Torop Asam Jawa Kecamatan Torgamba
Labuhan Batu Selatan “. Dengan rumusa masalah:
 - a. Bagaimana Bentuk Perjanjian Jual Beli antara Pemasuk Sawit
dengan Masyarakat Aek Torop Desa Asam Jawa Kecamatan
Torgamba Labuhan Batu Selatan sesuai dengan Pasal 1320
KUHPerdata?
 - b. Bagaimana Bentuk Hak dan Kewajiban serta berakhirnya
Perjanjian Jual Beli antara Pemasuk Sawit dengan Masyarakat
Aek Torop Desa Asam Jawa kecamatan Torgamba Labuhan
Batu Selatan?

4. Putri Hasanah Siregar mahasiswa Universitas Medan Area dengan judul skripsi “Tanggung Jawab Hukum dalam Wanprestasi pada Perjanjian Jual Beli Ekspor Kopi antara PT. Degayo Agri Indonesia ke Sucafinasa.
- (Studi Kasus PT. Degayo Agri Indonesia) dengan rumusan masalah :
- a. Bagaimana pertanggung jawaban hukum atas wanprestasi Ekspor Kopi pada PT. Degayo Agri Indonesia?
 - b. Bagaimana bentuk upaya dalam penyelesaian sengketa apabila terjadi wanprestasi dalam Perjanjian Ekspor kopi pada PT. Degayo Agri Indonesia?
5. Yunita Mailani Br. Tinambunan mahasiswa Universitas Medan Area dengan judul skripsi “ Faktor- faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian dan Akibat Hukum dalam Pelanggaran Perjanjian Kerjasama dalam Penyaluran LPG Bersubsidi antara PT. Rezeki Kencana Abadi dengan Pangkalan Gas Lewanti Marbun “. Dengan rumusan masalah :
- a. Apa faktor- faktor penghambat pelaksanaan Perjanjian Kerjasama dalam penyaluran LPG bersubsidi antara PT. Rezeki Kencana Abadi dengan Pangkalan Gas Lewanti Marbun
 - b. Bagaimana akibat hukum atas pelanggaran Perjanjian Kerjasama dalam Penyaluran LPG bersubsidi antara PT. Rezeki Kencana Abadi dengan Pangkalan Gas Lewanti Marbun?

Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian yang memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah pernah dibuat oleh orang lain “dengan perbedaan dari segi perjanjian karyawan dengan pengusaha dalam perjanjian kontrak kerja “ dan perbedaan yang lain dengan penelitian yang lain terletak terhadap tempat penelitian yang dimana tempat penelitiannya berada di “Yayasan Trijaya’ dan keasliannya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kontrak

2. 1. 1 Pengertian Perjanjian Kontrak

Hukum perjanjian kontak kerja mengatur cara penyelesaian sengketa jika terjadi pelanggaran kontrak atau ketidaksepakatan antara pihak- pihak yang terlibat. Ini dapat melibatkan proses negosiasi, mediasi, dan pengadilan.⁹ Hukum perjanjian kontrak kerja berperan sebagai jaminan perlindungan hukum bagi para pihak yang terlibat, Dengan memberikan jaminan hak apabila terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh satu pihak yang melanggar, maka dikenakan sanksi atau ganti rugi.¹⁰

Wanprestasi adalah pelaksanaan perjanjian yang tidak tepat waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya atau tidak dilaksanakan sama sekali. Secara umum wanprestasi adalah sebuah keadaan dimana seseorang yang berhutang atau tidak bisa bertanggung jawab dalam memenuhi kontrak kerja nya sebagaimana mestinya.

Ada beberapa unsur terjadi nya Wanprestasi :

1. Perjanjian yang sah
2. Adanya kesalahan
3. Adanya kerugian
4. Terdapat sanksi berupa ganti rugi yang mengakibatkan pembatalan perjanjian

⁹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014, hlm. 63.

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2005, hlm. 45.

5. Peralihan resiko atau ganti rugi

Oleh sebab itu apa yang sudah dibuat dan diatur dalam perjanjian kontrak kerja harus dilakukan secara baik oleh karyawan dan kalau tidak bisa melakukan yang baik, maka karyawan harus siap membayar ganti rugi yang dilakukannya. Dalam rangka menjaga hubungan antara karyawan dan pengusaha baik dan mencegah sengketa yang merugikan, penting bagi semua pihak yang terlibat dalam perjanjian untuk memahami konsekuensi wanprestasi dan bekerja sama untuk menghindarinya atau menyelesaikannya dengan cara yang adil dan sesuai dengan hukum.¹¹

Akibat hukum yang dibuat dari pengusaha kepada karyawan pada perjanjian kontrak kerja sama halnya dengan perjanjian pada umumnya, dimana karyawan diwajibkan membayar ganti rugi yang dilakukannya kepada pengusaha.¹²

Dalam beberapa kasus yang terjadi di Yayasan Trijaya, pihak yang melanggar kontrak kerja dapat melakukan upaya perbaikan pemenuhan kembali, (*specific perfomance*) untuk menghindari konsekuensi hukum yang tidak diinginkan. Upaya ini mencakup pembayaran ganti kerugian atau pemenuhan kembali syarat-syarat yang tidak dipenuhi.

Unsur kontrak kerja dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu unsur yuridis dan unsur ekonomis. Unsur yuridis adalah unsur yang memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Sedangkan unsur ekonomis adaah unsur yang menggerakkan (hak dan kewajiban) sumber daya dan nilai penggunaan yang lebih rendah menjadi nilai yang tinggi.

¹¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 92.

¹² Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2005, hlm. 50.

Oleh sebab itu, karyawan yang sudah mengikat dirinya kedalam perjanjian kontrak kerja yang dibuat oleh pengusaha, harus menaati dan melaksanakan kontrak kerja sesuai dengan durasi kontrak yang dibuat antara karyawan dan pengusaha.

2.1.2 Akibat Hukum dari Pelanggaran Kontrak Kerja

Dalam hubungan kontrak kerja antara karyawan dan pengusaha, Perjanjian kerja memiliki landasan hukum yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak ini merupakan dokumen yang lebih dari kesepakatan, tetapi berfungsi sebagai alat perlindungan hukum yang mencegah ketidakseimbangan dalam hubungan kerja dan menghindar dari terjadinya perselisihan antara karyawan dan pengusaha.

Namun dalam kenyataannya, pelanggaran kontrak kerja seringkali terjadi baik dari karyawan dan pengusaha maupun pengusaha dan karyawan. Tindakan pelanggaran ini menimbulkan konsekuensi hukum, baik dari Perdata maupun ketenagakerjaan.

Dalam beberapa kasus yang terjadi pelanggaran kontrak kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis, dan akibat hukumnya :

1. Pelanggaran Substansial (*Material Breach*)

Pelanggaran substansial adalah jenis pelanggaran yang menyangkut pokok atau inti perjanjian kerja, sehingga secara langsung menghilangkan manfaat utama dari kontrak tersebut. Seperti contohnya :

1. Karyawan tidak menjalankan pekerjaan yang telah disepakati dalam kontrak.

2. Karyawan tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu tanpa pemberitahuan kepada Pengusaha.
3. Karyawan tidak menjalankan perjanjian yang telah disepakati dalam kontrak.
4. Karyawan memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah.

Akibat pelanggaran substansial yang diatas bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK), dan gugatan Perdata.¹³

2. Pelanggaran Etika

Pada pelanggaran ini mencakup mengenai pertentangan norma-norma perilaku, kode etik, dan tata tertib Yayasan/ Perusahaan.¹⁴

Seperti contohnya :

1. Karyawan melakukan pelecehan seksual, perundungan (Bullying), dan tindakan asusila saat bekerja.
2. Pengusaha melakukan diskriminatif dan memperlakukan karyawan tidak secara manusiawi.
3. Karyawan menyebarkan informasi internal yayasan atau perusahaan kepada pihak luar.

Pelanggaran etika yang diatas dapat berdampak besar pada lingkungan kerja dan reputasi yayasan atau perusahaan, dan sering kali ditindak lanjutan dengan investigasi internal atau pelaporan kepada instansi kepada ketenagakerjaan.¹⁵

¹³ Pasal 1243 dan Pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁴ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 117.

3. Pelanggaran Administratif

Pelanggaran administratif terjadi ketika ketentuan hukum formal terkait kontrak kerja tidak dipenuhi.¹⁶

Contoh pelanggaran administratif meliputi:

1. Menyusun kontrak kerja secara lisan padahal diwajibkan tertulis
2. Pengusaha tidak memberikan salinan kontrak kerja kepada karyawan.
3. Tidak melaporkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) kepada dinas tenaga kerja.

Meskipun bersifat administratif, pelanggaran ini dapat berdampak hukum, karena pengusaha bisa dikenai sanksi administratif hingga pidana ringan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

Akibat hukum dari pelanggaran ini bergantung pada siapa yang melanggar, jenis pelanggaran yang terjadi, serta regulasi hukum yang berlaku.

Berikut adalah bentuk-bentuk konsekuensi hukum yang dapat dikenakan terhadap pihak yang melanggar isi perjanjian kerja:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Salah satu bentuk yang paling umum dari pelanggaran kontrak kerja adalah pemutusan kerja. Akibat ini bisa menimpa:

1. Karyawan yang melanggar tata tertib Perusahaan atau Yayasan secara serius (seperti tidak bekerja tanpa keterangan, tindakan kriminal, dan pelanggaran berat lainnya).

¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan; lihat juga rezim sanksi administratif ketenagakerjaan dalam peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja

2. Pengusaha yang melakukan pelanggaran berat terhadap isi kontrak (seperti tidak membayar upah, dan melakukan tindakan kekerasan fisik/ psikis).¹⁸

Namun, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus melalui ketentuan dalam Undang- undang yakni: Mediasi, Konsiliasi sesuai dengan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Ganti Rugi atau Kompensasi

Pihak yang dirugikan akibat pelanggaran kontrak dapat menuntut ganti rugi secara perdata. Misalnya :

1. Jika pengusaha melakukan PHK sepihak tanpa alasan yang sah, maka ia diwajibkan membayar uang pesangon, dan uang penggantian hak.
2. Jika karyawan mengundurkan diri secara mendadak tanpa pemberitahuan tertulis minimal 30 hari sebelumnya (untuk PKWT), maka ia bisa dikenakan sanksi ganti rugi kepada Yayasan atau Perusahaan atas kerugian yang diperbuatnya.

Dasar hukum yang mengikat nya: Pasal 169 ayat (1), Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2006 jo UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021.¹⁹

3. Sanksi Administratif

Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap peraturan ketenagakerjaan, seperti tidak memberikan perjanjian

¹⁸ Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004, hlm. 41.

¹⁹Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PHK dan kompensasi PKWT.

kerja tertulis, tidak mendaftarkan pekerja dalam jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS), atau membayar upah di bawah UMR, dapat dikenai sanksi administratif.²⁰

Bentuk sanksinya meliputi :

1. Peringatan tertulis
2. Pembatasan kegiatan usaha
3. Pembekuan usaha
4. Pencabutan izin usaha

Sanksi ini diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan setelah melakukan pemeriksaan atau menerima laporan dari pihak karyawan.

4. Pemulihan Hak

Dalam beberapa kasus, apabila pelanggaran yang dilakukan menyebabkan kerugian pada salah satu pihak secara tidak adil, maka pengadilan atau mediator dapat memulihkan hak-hak pihak yang dirugikan.

Contoh:

1. Karyawan yang diberhentikan secara tidak sah dapat diminta untuk dipekerjakan kembali atau diberikan kompensasi yang sesuai.
2. Pengusaha dapat menolak permintaan karyawan untuk melanjutkan kontrak apabila karyawan terbukti melanggar loyalitas atau merugikan perusahaan secara serius.²¹

5. Dampak Non-Hukum

Meskipun tidak secara langsung diatur dalam peraturan, pelanggaran kontrak kerja juga dapat berdampak pada :

²⁰ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Cipta Kerja*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022, hlm. 73.

²¹ Ibid., hlm. 70.

1. Reputasi yayasan dan perusahaan di mata masyarakat dan calon tenaga kerja
2. Kredibilitas profesional karyawan yang melakukan pelanggaran berat
3. Ketegangan hubungan kerja, yang dapat memicu mogok kerja atau aksi protes

Pelanggaran terhadap kontrak kerja membawa akibat hukum yang serius dan dapat berdampak pada hak, posisi, serta keberlanjutan hubungan kerja antara pihak pengusaha dan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi kedua belah pihak untuk memahami dan menjalankan kontrak kerja secara bertanggung jawab, sesuai dengan prinsip itikad baik (good faith) dan keadilan.²² Ketika pelanggaran terjadi, penyelesaian secara hukum dan prosedural adalah langkah paling tepat demi menjaga keseimbangan hak dan kewajiban dalam dunia kerja.

Penyusunan kontrak kerja merupakan tahap awal yang sangat penting dalam menjalin hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha. Pada tahapan ini, kedua belah pihak memiliki kesempatan untuk menyepakati hak dan kewajiban masing-masing secara transparan dan setara. Untuk mencegah penyimpangan, ketimpangan, atau ketidakadilan, perlindungan hukum terhadap kedua belah pihak sangat diperlukan sejak proses penyusunan kontrak kerja dilakukan.

Perlindungan ini tidak hanya ditujukan kepada pekerja sebagai pihak yang cenderung lebih lemah secara posisi, tetapi juga kepada pengusaha agar tidak dirugikan oleh tindakan tidak profesional dari pihak pekerja.²³

Perlindungan hukum dalam kontrak kerja didasari oleh beberapa asas penting dalam hukum perjanjian, yaitu :

²² Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

²³ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Binacipta, 1994, hlm. 49.

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Kedua pihak bebas membuat kontrak kerja, asalkan tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Kebebasan ini menjamin bahwa tidak ada pihak yang dipaksa dalam menandatangani perjanjian.²⁴

2. Asas Konsensualisme

Kontrak kerja sah apabila telah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Artinya, tidak boleh ada unsur paksaan, kekhilafan, atau penipuan dalam penyusunan kontrak.²⁵

3. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Dalam menyusun isi kontrak, baik karyawan maupun pengusaha harus bersikap jujur, terbuka, dan tidak menutupi informasi penting yang dapat memengaruhi keputusan kerja sama.²⁶

Karyawan sebagai bagian penting dalam sistem ketenagakerjaan memiliki posisi yang relatif lemah dibandingkan pengusaha dalam hal penguasaan modal, posisi tawar, dan akses terhadap perlindungan hukum.

Oleh karena itu, negara hadir untuk menjamin perlindungan hukum terhadap karyawan dalam seluruh tahapan hubungan kerja, mulai dari proses perekrutan, penandatanganan kontrak, pelaksanaan pekerjaan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK).

Perlindungan hukum bagi karyawan merupakan amanat konstitusi, terutama Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.²⁷

²⁴ Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

²⁵ Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

²⁶ Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

²⁷ Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

1. Perlindungan Hukum Berdasarkan Perjanjian Kerja

Salah satu bentuk utama perlindungan terhadap karyawan adalah melalui perjanjian kerja yang sah dan tertulis. Menurut Pasal 54 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja wajib memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan identitas karyawan
2. Jenis pekerjaan dan lokasi
3. Hak dan kewajiban masing-masing pihak
4. Besaran upah dan cara pembayarannya
5. Waktu mulai dan durasi kerja
6. Syarat-syarat kerja lainnya

Perjanjian kerja yang sah dan memenuhi syarat hukum menjadi kunci yang melindungi karyawan dari potensi pelanggaran oleh pihak pengusaha.

2. Perlindungan terhadap Hak Karyawan

Karyawan memiliki sejumlah hak normatif yang tidak boleh dikurangi oleh pengusaha. Hak-hak ini diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, antara lain:

a. Hak atas Upah yang Layak

Karyawan berhak atas upah minimal sesuai Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal ini diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pengusaha dilarang membayar di bawah standar tersebut.

b. Hak atas Jam Kerja dan Waktu Istirahat

Berdasarkan Pasal 77–79 UU Ketenagakerjaan:

1. Jam kerja maksimal: 7 jam/hari (6 hari kerja) atau 8 jam/hari (5 hari kerja)

2. Istirahat mingguan: 1 hari per minggu
3. Hak cuti tahunan minimal 12 hari setelah bekerja 12 bulan terus-menerus

c. Hak atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Karyawan berhak memperoleh perlindungan melalui BPJS Ketenagakerjaan, yang meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JKM)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

d. Hak atas Perlindungan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri (APD), lingkungan kerja yang aman, serta sistem pelaporan kecelakaan kerja. Hal ini dijamin melalui UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

e. Hak atas Bebas Diskriminasi

Perlindungan hukum diberikan agar karyawan tidak diperlakukan secara diskriminatif karena agama, ras, jenis kelamin, atau latar belakang politik. Hal ini diperkuat oleh UU No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 1

3. Perlindungan melalui Serikat Pekerja

UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja memberikan perlindungan tambahan melalui kebebasan berserikat. Serikat pekerja berfungsi untuk :

1. Menegosiasikan perjanjian kerja bersama (PKB)

2. Melindungi anggota dari pelanggaran hak
3. Mewakili karyawan dalam penyelesaian perselisihan²⁸

Perlindungan hukum bagi karyawan dalam hubungan kerja tidak hanya penting dari sisi keadilan, tetapi juga sebagai pondasi dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, berkelanjutan, dan produktif. Negara memberikan perlindungan menyeluruh, baik secara kontraktual, normatif, administratif, maupun pidana, agar setiap pekerja dapat bekerja secara aman, adil, dan bermartabat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap bentuk perlindungan ini wajib dimiliki oleh setiap pihak yang terlibat dalam dunia kerja.

Dalam hubungan kerja, fokus perlindungan hukum seringkali tertuju pada karyawan. Namun, pengusaha juga merupakan subjek hukum yang memiliki hak serta perlu mendapatkan perlindungan hukum, terutama dalam kaitannya dengan kewajiban normatif, risiko ketenagakerjaan, dan potensi sengketa. Keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak adalah dasar dari hubungan industrial yang harmonis.

Perlindungan hukum bagi pengusaha bertujuan untuk memberikan kepastian hukum, menjaga iklim investasi, serta menghindarkan pengusaha dari kerugian akibat tindakan indisipliner atau wanprestasi dari karyawan.

1. Perlindungan melalui Perjanjian Kerja

a. Kekuatan Mengikat Kontrak Kerja

Pasal 1338 KUHPdata menyatakan bahwa "Setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Dengan demikian, perjanjian kerja yang sah dan

²⁸ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

ditandatangani oleh karyawan serta pengusaha memiliki kekuatan hukum penuh yang dapat digunakan sebagai dasar :

1. Menindak karyawan yang melanggar kewajiban kerja
2. Memberikan sanksi berdasarkan ketentuan yang telah disepakati
3. Melindungi rahasia dagang dan strategi usaha melalui klausul non-disclosure agreement (NDA)²⁹

b. Klausul Pemutusan Kontrak

Pengusaha dapat memasukkan ketentuan yang mengatur alasan pemutusan hubungan kerja, seperti :

1. Pelanggaran berat
2. Ketidakhadiran tanpa izin
3. Penyalahgunaan jabatan atau wewenang
4. Penurunan kinerja kerja

Klausul ini memberi pengusaha dasar legal untuk mengambil tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja (PHK), tanpa melanggar hukum.³⁰

2. Perlindungan terhadap Tanggung Jawab Hukum Berlebihan

Seringkali, pengusaha menghadapi tuntutan sepihak dari karyawan yang tidak beralasan. Perlindungan hukum yang tersedia antara lain:

- a. Pembatasan Tanggung Jawab atas Kerugian yang Ditimbulkan Pekerja

²⁹ Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

³⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengusaha tidak bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan pekerja di luar ruang lingkup pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan prinsip dalam hukum perdata bahwa:

"Pengusaha hanya bertanggung jawab atas perbuatan bawahan selama dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya."

b. Hak Menolak Tuntutan Tidak Berdasar

Jika karyawan mengajukan tuntutan yang tidak memiliki dasar hukum, pengusaha berhak untuk :

1. Menolak melalui forum bipartit
2. Mengajukan eksepsi di Pengadilan Hubungan Industrial
3. Membawa sengketa ke mediasi atau arbitrase

3. Perlindungan melalui Mekanisme Hukum Formal

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

UU No. 2 Tahun 2004 memberikan jalur penyelesaian konflik yang terstruktur dan bertingkat, yakni :

1. Bipartit (antara pengusaha dan pekerja)
2. Mediasi atau konsiliasi di Dinas Tenaga Kerja
3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Jalur ini memungkinkan pengusaha membela kepentingannya secara hukum dan meminimalisir risiko keputusan sepihak dari pekerja.

b. Yurisprudensi yang Mendukung Kepastian Hukum

Dalam beberapa kasus, Pengadilan Hubungan Industrial telah memberikan putusan yang membela posisi pengusaha apabila pekerja terbukti :

1. Tidak patuh terhadap perjanjian kerja
2. Melakukan tindakan merugikan perusahaan
3. Mengundurkan diri tanpa prosedur sah³¹
4. Perlindungan terhadap Tindakan Melawan Hukum oleh Pekerja

Pengusaha memiliki hak untuk melakukan tindakan hukum perdata dan/atau pidana terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran berat, seperti :

1. Penggelapan dana perusahaan
2. Pembocoran rahasia dagang
3. Penyalahgunaan akses sistem
4. Penipuan atau pemalsuan data kerja

Dalam kasus seperti ini, pengusaha dapat melaporkan pekerja ke pihak berwajib dan menuntut ganti rugi.³²

5. Perlindungan melalui Regulasi Pemerintah
 - a. Kepastian Upah Minimum sebagai Batas Bawah

Peraturan upah minimum memberi pengusaha batas kewajiban dalam membayar gaji. Artinya, selama pengusaha mematuhi UMP/UMK, ia tidak bisa dituntut untuk membayar lebih kecuali diatur dalam PKB atau perjanjian kerja.

- b. Peraturan Mengenai PKWT dan Outsourcing

PP No. 35 Tahun 2021 memberi batas waktu dan ketentuan sahnya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

³¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³² Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, hlm. 67.

Ini memberikan fleksibilitas kepada pengusaha untuk merekrut karyawan jangka pendek tanpa terikat kewajiban permanen seperti pesangon besar .

Perlindungan hukum bagi pengusaha sangat penting untuk menjamin keberlanjutan usaha dan menciptakan hubungan kerja yang stabil. Negara melalui berbagai perangkat hukum—baik perdata, administratif, maupun ketenagakerjaan—telah memberikan landasan yang cukup kuat untuk menjaga hak dan kepentingan pengusaha.

Dengan perjanjian kerja yang sah, mekanisme penyelesaian sengketa, serta perlindungan terhadap tindakan melawan hukum oleh pekerja, maka pengusaha dapat beroperasi secara adil, legal, dan aman dari risiko ketenagakerjaan yang merugikan.

Oleh karena itu, Perlindungan hukum terhadap karyawan dan pengusaha pada saat penyusunan kontrak kerja merupakan bentuk konkret dari keadilan hubungan industrial. Negara hadir untuk menjamin bahwa perjanjian kerja tidak boleh dibuat dalam tekanan atau ketimpangan.

Dengan menyusun kontrak kerja berdasarkan asas hukum, peraturan perundang-undangan, serta itikad baik, maka kedua belah pihak akan memperoleh kepastian, keadilan, dan perlindungan hukum yang seimbang dalam hubungan kerja.

Dalam hubungan kerja, terdapat hubungan timbal balik antara karyawan dan pengusaha yang sah berdasarkan pada perjanjian kerja. Perjanjian ini melahirkan hak dan kewajiban hukum yang wajib dipatuhi oleh kedua belah pihak.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan didefinisikan sebagai perjanjian antara karyawan dan pengusaha yang memuat syarat- syarat hak dan kewajiban para pihak.³³

Hak dan Kewajiban yang dimaksud menjadi alat ukur keadilan dalam hubungan kontrak kerja. Ketidakseimbangan pelaksanaan Hak dan Kewajiban dapat menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan, yang pada akhirnya bisa mempengaruhi produktivitas dan stabilitas ekonomi.

Dalam hukum perjanjian, hubungan antara dua pihak yang saling mengikat akan menciptakan apa yang disebut dengan “ saling prestasi ”. Hal ini tercermin dalam asas “*Pacta Sunt Servanda*” yang berarti setiap perjanjian yang telah disepakati secara sah mengikat para pihak layaknya undang- undang³⁴. Oleh karena itu, Hak karyawan pada dasarnya adalah Kewajiban pengusaha, begitu pula Hak pengusaha pada dasarnya adalah Kewajiban karyawan.

Sebagai contoh, bila pengusaha memiliki kewajiban membayar upah, maka karyawan memiliki hak untuk menerimanya. Di sisi lain, karyawan berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati, sementara pengusaha berhak menerima hasil pekerjaan tersebut.

Hak karyawan dalam perjanjian kerja diatur dalam berbagai ketentuan hukum ketenagakerjaan, antara lain :

1. Hak atas upah yang layak sesuai dengan ketentuan upah minimum regional (UMR)³⁵

³³ Undang- undang nomor 13 Tahun 2003 tentang *ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 14

³⁴ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: intermasa, 2014, hlm 13

³⁵ Ibid, Pasal 88 ayat (1) jo. Pasal 89

2. Hak atas jaminan sosial, seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.³⁶
3. Hak atas waktu kerja dan waktu istirahat, seperti jam kerja 7- 8 jam per hari, cuti tahunan, dan libur mingguan.³⁷
4. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
5. Hak untuk tidak diberhentikan secara sewenang- wenang tanpa prosedur hukum yang jelas.

Hak- hak ini bersifat wajib dan tidak dapat dikurangi oleh perjanjian kerja. Bahkan dalam prakteknya, apabila suatu perjanjian mengandung klausul yang mengurangi hak normatif karyawan, maka klausul tersebut batal demi hukum.

Karyawan sebagai subjek hukum juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dalam hubungan kerja diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati secara profesional dan bertanggung jawab.
2. Mematuhi peraturan yayasan dan tata tertib kerja.
3. Menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama bekerja.
4. Menghormati atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara umum.

Kewajiban- kewajiban ini bersumber dari Pasal 93 hingga 96 UU No.13 Tahun 2003, yang menekankan pentingnya kedisiplinan dan loyalitas dalam pelaksanaan pekerjaan.³⁸

Pengusaha juga memiliki hak- hak hukum sebagai pemberi kerja, antara lain :

1. Hak untuk mempekerjakan dan memberhentikan karyawan sesuai

³⁶ Undang- undang No. 24 Tahun 2011 tentang *BPJS*

³⁷ UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 77-79

³⁸ Ibid., Pasal 93- 96

prosedur hukum.

2. Hak untuk menerima hasil pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
3. Hak untuk menerapkan sistem dan aturan internal Yayasan.
4. Hak untuk melindungi kepentingan Yayasan dari penyalahgunaan data, aset, atau sumber daya manusia.

Hak- hak tersebut harus tetap dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip non-diskriminasi dan keadilan, agar tidak terjadi pelanggaran atas hak asasi pekerja.

Apabila terjadi pelanggaran atas pelaksanaan hak dan kewajiban, maka penyelesaian dapat dilakukan melalui:

1. Bipartit (perundingan internal)
2. Mediasi atau konsiliasi oleh Dinas Tenaga Kerja
3. Perselisihan hubungan kontrak kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)³⁹

Pelaksanaan dan kewajiban dalam perjanjian kerja merupakan inti dari keberlangsungan hubungan kerja yang sehat. Dalam konteks hukum, pelaksanaan ini bukan hanya kewajiban moral, tetapi juga merupakan kewajiban hukum yang dapat dipertanggung jawabkan secara yuridis. Pelaksanaan yang seimbang antara Hak dan Kewajiban akan menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan produktif.

³⁹ Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 3-11

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2025 setelah diadakan seminar outline pertama dan setelah dilakukan perbaikan pada seminar proposal pertama.

1.1 Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2025 / 2026																							
		Juni-Juli 2025				Agustus-September 2025				Oktober-November 2025				Desember 2025-Januari 2026				Februari-Maret 2026				April 2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penulisan Proposal																								
3	Seminar Proposal																								
4	Perbaikan Proposal																								
5	Seminar Hasil																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Pengajuan Berkas Meja Hijau																								
8	Sidang																								

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan di Yayasan Tri Jaya, Jalan Flamboyan 7 No.37, Kelurahan Tanjung Selamat, Kecamatan Medan Tuntungan, Kota Medan.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum yuridis empiris, yaitu suatu pendekatan penelitian hukum yang meneliti bagaimana hukum beroperasi di masyarakat.⁴⁰ Penelitian ini melihat hukum sebagai kenyataan sosial (law in action), bukan hanya sebagai norma tertulis (law in books). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan juga memahami bagaimana pembuatan perjanjian kontrak kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap pengusaha di Yayasan/ Perusahaan.

Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu suatu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati, serta perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif menekankan pada makna, pemahaman, serta interpretasi terhadap fenomena sosial dan hukum yang terjadi di lapangan. Peneliti lebih menekankan pada proses dan makna daripada hasil statistik, sehingga pendekatan ini sesuai untuk mengungkap secara mendalam tentang peran perjanjian kontrak kerja bagi karyawan terhadap pengusaha.

3.2.2. Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data utama, yaitu data primer dan data sekunder, yang keduanya saling melengkapi dalam memperoleh informasi yang akurat dan mendalam mengenai Pembuatan Perjanjian Kontrak Kerja antara Karyawan terhadap Pengusaha.

⁴⁰ Soekanto, Sosiologi: Suatu Pengantar. Soekanto Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum (Jakarta: UI-Press, 2006).

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan melalui teknik wawancara kepada pihak-pihak yang berwenang dan memiliki informasi terkait, seperti Pimpinan Yayasan, Staf Yayasan dilakukan untuk pembuatan Perjanjian Kontrak Kerja.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan, berupa bahan-bahan hukum maupun literatur pendukung. Bahan hukum ini terdiri dari:
 1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 2. UU Cipta Kerja (dan PP turunan terkait PKWT/PKWTT)
 3. KUHPerdata
 4. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
 5. Buku, jurnal hukum, dan artikel ilmiah

3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kombinasi antara studi lapangan (field research) dan studi kepustakaan (library research), guna memperoleh data yang relevan dan komprehensif mengenai Pembuatan perjanjian Kontrak yang dilakukan oleh Karyawan terhadap Pengusaha.

1. Studi Lapangan (Field Research) Teknik ini dilakukan melalui wawancara secara langsung kepada pihak-pihak yang memiliki kompetensi dan informasi terkait, seperti Pimpinan Yayasan, Staf Yayasan serta pihak lain yang berperan dalam Pembuatan Perjanjian Kontrak Kerja. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk informasi mengenai Pembuatan Perjanjian Kontrak Kerja

2. Studi Kepustakaan (Library Research) Studi kepustakaan dilakukan dengan mencari berbagai sumber hukum dan literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber yang dikumpulkan mencakup peraturan-peraturan hukum, buku teks hukum, jurnal ilmiah, artikel. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan dasar hukum dan konsep yang memperkuat analisis terhadap data yang diperoleh dari lapangan.

3.2.4 Analisis Data

Seluruh data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode kualitatif. Dalam proses analisis, peneliti menerapkan pendekatan deskriptif, yaitu berupaya untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai subjek dan objek penelitian berdasarkan hasil yang diperoleh. Pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena dan fakta terkait Perjanjian Kontrak yang dilakukan Karyawan terhadap Pengusaha

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai akibat hukum pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh karyawan terhadap pengusaha dalam perjanjian kontrak kerja (Studi Kasus Yayasan Trijaya), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. PKWT merupakan perjanjian kerja yang memiliki karakteristik khusus, terutama berkaitan dengan jangka waktu kerja yang telah ditentukan sejak awal. Keberadaan PKWT pada prinsipnya bertujuan memberikan kepastian hukum baik bagi karyawan maupun pengusaha. Dalam konteks Yayasan Trijaya, penggunaan PKWT menjadi instrumen hukum yang dipilih untuk menyesuaikan kebutuhan operasional yayasan dengan fleksibilitas hubungan kerja. Namun demikian, sifat sementara dari PKWT menuntut adanya kepatuhan para pihak terhadap isi perjanjian yang telah disepakati.
2. Pelanggaran PKWT oleh karyawan dapat dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi, yaitu tidak dipenuhinya kewajiban sebagaimana diperjanjikan. Pelanggaran tersebut dapat berupa pengunduran diri sebelum berakhirnya jangka waktu kontrak, ketidakhadiran tanpa alasan yang sah, pelanggaran disiplin kerja yang serius, maupun tindakan lain yang bertentangan dengan klausul kontrak kerja. Dalam perspektif hukum perdata, wanprestasi menimbulkan konsekuensi hukum berupa kewajiban untuk mengganti kerugian apabila terbukti adanya kerugian nyata yang diderita oleh pihak pengusaha.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akibat hukum pelanggaran PKWT oleh karyawan pada prinsipnya merupakan konsekuensi yuridis dari wanprestasi, namun penerapannya harus tetap mengacu pada asas keadilan, keseimbangan, dan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan.

5.2 Saran

1. Bagi Yayasan Trijaya selaku pengusaha, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas penyusunan kontrak kerja, khususnya PKWT. Klausul kontrak sebaiknya dirumuskan secara jelas, tidak multitafsir, dan mudah dipahami oleh karyawan. Selain itu, yayasan perlu memberikan penjelasan yang memadai kepada calon karyawan sebelum penandatanganan kontrak agar tercipta kesepakatan yang utuh mengenai hak, kewajiban, dan konsekuensi hukum perjanjian kerja.
2. Bagi karyawan, penting untuk memahami bahwa PKWT merupakan perjanjian yang memiliki kekuatan mengikat secara hukum. Oleh karena itu, setiap kewajiban yang tercantum dalam kontrak kerja harus dilaksanakan dengan itikad baik, tanggung jawab, dan profesionalitas. Pemahaman yang baik terhadap isi kontrak kerja akan meminimalisir potensi pelanggaran serta menghindari konsekuensi hukum yang merugikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Anshari, Tampil. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum*, Penulisan Skripsi, Medan: Pustaka Bangsa Press

Arifin, Syamsul. (2012). *Metodologi Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*. Medan: Medan Area University Press

Gunawan, Johanes. (2007). *Penggunaan Perjanjian Kontrak dan Implikasinya Pada asas Kebebasan Berkontrak, Majalah Ilmu Hukum dan Pengetahuan Masyarakat, No. 3-4 Jilid XVII*. Bandung: PT Alumni

Patrik, Purwahid. (1994). *Dasar- dasar Hukum Perikatan*. Bandung: Mandar Maju

Khairandy, Ridwan. (2013). *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*. Yogyakarta: FH UII Press

HS, Salim. (2004). *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika

Widjaja, Gunawan. (2003). *Jaminan dalam Perjanjian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Subekti dan Tjitrosudibio. (2003). *Kitab Undang- undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita

Suharnoko. (2004). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Prenada Media

Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. (2003). *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

B. PERUNDANG- UNDANGAN

Undang- Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Lampiran



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 : 242/FH/01.10/II/2026
Lampiran : ----
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

2 Februari 2026

Kepada Yth :
Pimpinan Yayasan TriJaya

di-

Tempat

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

Nama : Hembang Novelio Marbun
N I M : 228400129
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Yayasan TriJaya, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu antara Karyawan dan Pengusaha*".

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

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 10/8/26

58

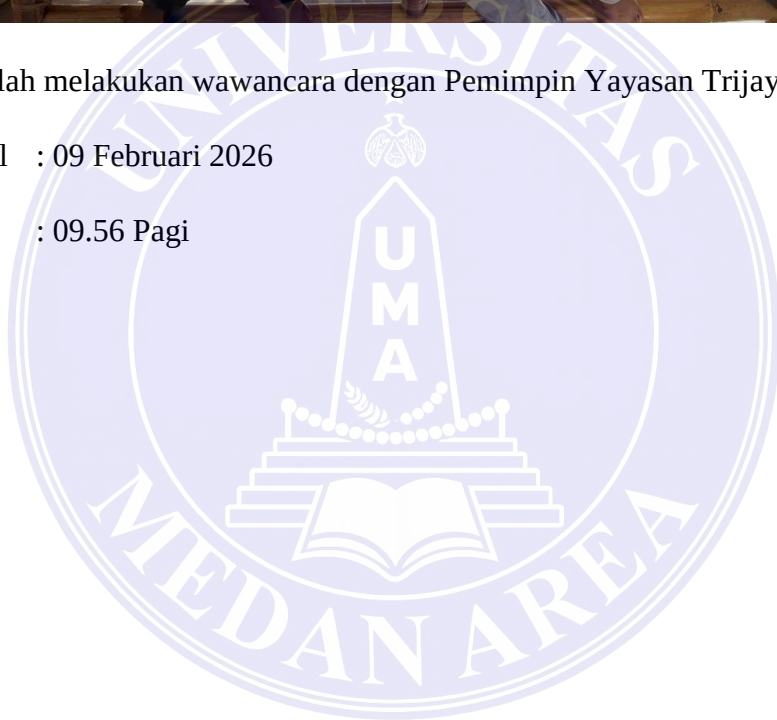
Access From (repository.uma.ac.id)10/8/26



Saya telah melakukan wawancara dengan Pemimpin Yayasan Trijaya

Tanggal : 09 Februari 2026

Jam : 09.56 Pagi





YAYASAN TRI JAYA

SK MENKUMHAM NO. AHU-0003851 AH 01.02.12. TAHUN 2015

MENYALURKAN : PERAWAT PRIBADI, PERAWAT JOMPO, BABY SISTER & KAKAK ASUH

JL. FLAMBOYAN RAYA Gg. FLAMBOYAN VII NO. 37 MEDAN

HP. 085277769491

Medan, 21 Februari 2026

Nomor : 35/YTJ/II/2026
Lampiran : -
Hal : Surat Selesai Riset dan Penelitian

Kepada Yth.
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
di -
Medan

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area No.242/FH/01.10/II/2026 tanggal 21 Februari 2026 perihal Riset/Penelitian, bersama ini kami dari Yayasan Tri Jaya menyampaikan bahwa mahasiswa yang bernama Hembang Novelio Marbun dengan npm 228400129 telah selesai melakukan riset dan penelitian di Yayasan Trijaya.

Sehubungan dengan hal tersebut, Yayasan Tri Jaya mendukung kegiatan riset/penelitian yang dilakukan guna kepentingan akademik, sepanjang tetap memperhatikan ketentuan hukum, etika penelitian, serta tidak mengganggu ketertiban dan aktivitas operasional yayasan.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



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 10/8/26

60

Access From (repository.uma.ac.id)10/8/26



YAYASAN TRI JAYA

SK MENKUMHAM NO. AHU-0003851 AH 01.02.12. TAHUN 2015
MENYALURKAN : PERAWAT PRIBADI, PERAWAT JOMPO, BABY SISTER & KAKAK ASUH
JL. FLAMBOYAN VII NO. 37 MEDAN
HP. 085277769491

SURAT PERJANJIAN DALAM KESEPAKATAN KONTRAK KERJA

I. Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : S. Marbun
Pekerjaan : Pengurus Yayasan Tri Jaya
Alamat : Jl. Flamboyan 7 no 37 Medan Tuntungan

- Disebut Pihak I (Pertama) yang mewakili Yayasan Tri Jaya

II. Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NENNI SITURUS
Tempat/Tgl. Lahir : Pasarnribalan 4-6-75 Umur : 50
Pekerjaan : Ibu rumah tangga / menjaga orangtua
Alamat : Batu 12 Dolok Masuhul
No. HP : 0821 7791 3595
No. HP Keluarga :

- Disebut Pihak II (Kedua) sebagai mitra kerja Yayasan Tri Jaya

Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) telah sepakat dalam kesepakatan kontrak kerja, yang tertuang dalam pasal-pasal yang harus dipatuhi dan dilaksanakan Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) yang sinya :

1. Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) telah sepakat dalam ikatan kontrak kerja, Pihak I (Pertama) sudah mempercayakan pekerjaan sebagai perawat medis / non medis kepada Pihak II (Kedua) di jalan : dan Pihak II (Kedua) telah setuju dengan pekerjaan tersebut dengan masa kerja dalam ikatan kontrak kerja : 3 (TIGA) bulan.
2. Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) telah sepakat bahwa Pihak I (Pertama) akan memberikan upah kerja kepada Pihak II (Kedua) sebesar Rp. 2000.000,- (dua juta rupiah) setelah genap 1 (satu) bulan bekerja.
3. Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) telah sepakat, gaji diterima oleh Pihak II (Kedua) dari Pihak I (Pertama) / Yayasan Trijaya setelah genap Pihak II (Kedua) bekerja 1 (satu) bulan penuh setelah itu Pihak II (Kedua) berhak mendapat ganti libur Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) ganti libur 2 (dua) hari. Diterima dari majikan / Pihak III (Ketiga) ganti tidak libur atau ganti tidak cuti, yang berarti Pihak II (Kedua) lanjut bekerja ke bulan berikutnya tanpa libur atau cuti. Apabila Pihak II (Kedua) libur maka Pihak II (Kedua) harus membayar gaji pengganti/serap kepada Pihak I (Pertama) selama Pihak II (Kedua) libur dengan catatan Rp. 150.000,- per hari tergantung berapa hari Pihak II (Kedua) libur. Apabila

Nenni Siturus

- Pihak II (Kedua) sudah selesai kontrak kerja maka uang cuti adalah hak Pihak I (Pertama) biaya pergantian atau biaya transport penjemputan Pihak II (Kedua) dari tempat bekerja.
4. Disaat Pihak II (Kedua) cuti kerja / libur, Pihak II (Kedua) harus memberikan Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) kepada Pihak I (Pertama) sebagai jaminan akan kontrak kerja, dan setelah Pihak II (Kedua) sudah kembali bekerja maka Pihak I (Pertama) akan mengembalikan jaminan tersebut.
 5. Pihak II (Kedua) harus betul-betul sehat dalam bekerja artinya Pihak II (Kedua) tidak dalam keadaan hamil dan tidak mengidap penyakit bawaan dan penyakit menahun. Contohnya : Kista, Tumor, Kanker, TBC dan penyakit berbahaya lainnya. Apabila hal itu terjadi Pihak I (Pertama) tidak mau menerima resiko dan Pihak I (Pertama) tidak bertanggung jawab atas perobatan Pihak II (Kedua). Karena Pihak II (Kedua) tidak jujur dalam hal melamar pekerjaan/memulai kontrak.
 6. Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) telah sepakat bahwa hanya Pihak I (Pertama)/yang mewakili Yayasan Tri Jaya yang berhak untuk mengambil upah kerja Pihak II (Kedua) dari tempat majikan Pihak II (Kedua) bekerja, setelah sudah diterima Pihak I (Pertama) akan memberikan upah kerja Pihak II (Kedua) sesuai yang telah disepakati disaat kontrak kerja.
 7. Upah kerja Pihak II (Kedua) akan dibayarkan Pihak I (Pertama) setelah Pihak II (Kedua) bekerja genap 1 (satu) bulan penuh. Apabila Pihak II (Kedua) tidak dapat menyelesaikan genap 1 (satu) bulan penuh, maka upah kerja Pihak II (Kedua) akan dipakai oleh Pihak I (Pertama) sebagai biaya mencari pengganti Pihak II (Kedua) bekerja kecuali pasien meninggal.
 8. Pihak I (Pertama) melarang keras Pihak II (Kedua) untuk tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum di Negara Kesatuan Republik Indonesia, contohnya : Penganiayaan, mencuri, menipu, dli. adalah tanggungjawab Pihak II (Kedua) dan tidak melibatkan Pihak I (Pertama) dan sepenuhnya dipertanggungjawabkan Pihak II (Kedua) kepada pihak yang berwajib/penegak hukum di Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 9. Pihak II (Kedua) tidak diizinkan oleh Pihak I (Pertama) untuk menerima tamu, baik keluarga atau siapapun di tempat Pihak II (Kedua) bekerja, hanya dapat menerima tamu disaat Pihak II (Kedua) cuti kerja di Sekretariat Yayasan Trijaya.
 10. Yang berhak mengantar dan menjemput Pihak II (Kedua) bekerja dan setelah selesai masa kerja adalah Pihak I (Pertama).
 11. Agar tanggungjawab Pihak II (Kedua) betul-betul terlaksana dalam hal kontrak kerja, Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) telah sepakat bahwa Pihak II (Kedua) wajib memberikan KTP asli (KTP elektronik) kepada Pihak I (Pertama) / Pengurus Yayasan. Apabila tidak ada KTP Pihak II (Kedua) maka Pihak II (Kedua) wajib memberikan gaji pertama sebagai simpanan (jaminan akan kontrak kerja) dan akan dikembalikan oleh Pihak I (Pertama) setelah kontrak kerja Pihak II (Kedua) telah dijalankannya.
 - a. ☒ KTP asli (elektronik)
 - b. Gaji Pertama Rp. (.....)
 12. Apabila Pihak II (Kedua) tidak cocok bekerja pada majikannya agar Pihak II (Kedua) melaporkannya kepada Pihak I (Pertama) agar dicari penyelesaian/dipindahkan ke tempat pasien lain.
 13. Apabila Pihak II (Kedua) mengundurkan diri dari mitra kerja Yayasan Tri Jaya, agar melaporkan kepada Pihak I (Pertama) 1 (satu) bulan sebelum Pihak II (Kedua)

[Handwritten signature]
Nenni Silius

mengundurkan diri, jadi ada waktu Pihak I (Pertama) mencari pengganti di tempat Pihak II (Kedua) bekerja.

14. Apabila Pihak II (Kedua) mengundurkan diri secara baik-baik dan masa kontrak kerja Pihak II (Kedua) belum terlaksana/dijalankan (sesuai kesepakatan kontrak kerja antara Pihak I (Pertama) dengan Pihak II (Kedua) maka Pihak II (Kedua) akan membayar sanksi administrasi sebesar Rp. 2.000.000,- (Dua juta rupiah) kepada Pihak I (Pertama).
15. Dan apabila Pihak II (Kedua) melarikan diri/pergi tanpa izin dari Pihak I (Pertama) maka pihak II (Kedua) wajib membayar denda administrasi kepada Pihak I (Pertama) sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima juta rupiah).
16. Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) telah sepakat apabila pasien yang dirawat Pihak II (Kedua) meninggal dunia maka upah yang diterima dari Pihak I (Pertama) kepada Pihak II (Kedua) Rp. 1.000.000,- 1 (satu) hari s/d 14 (empat belas) hari Rp. 200.000,- (setelah lewat 14 (empat belas) hari).
17. Pihak II (Kedua) wajib melaporkan keadaan/kabarnya 1 (satu) kali seminggu kepada Pihak I (Pertama).
18. Pihak II (Kedua) harus betul-betul bertanggungjawab kepada Pihak I (Pertama). Pihak I (Pertama) melarang Pihak II (Kedua) agar tidak bertelepon disaat bekerja, harus jujur, baik dan ramah, bekerja secara profesional. Apabila Pihak II (Kedua) tidak disiplin artinya Pihak II (Kedua) disaat bekerja selalu mempergunakan/memakai handphone maka Pihak I (Pertama) dapat menyimpan handphone tersebut di Yayasan dan akan mengembalikan kepada Pihak II (Kedua) setelah selesai kontrak kerja.
19. Pihak II (Kedua) tidak bisa mengambilalih pekerjaan yang telah dipercayakan Pihak I (Pertama) secara pribadi sementara Pihak II (Kedua) masih bekerja pada majikan yang sama/pada pasien yang diberikan Pihak I (Pertama) biarpun kontrak kerja Pihak II (Kedua) telah selesai. Maka Pihak II (Kedua) wajib melapor pada Pihak I (Pertama) bahwa Pihak II (Kedua) masih bekerja pada tempat yang sama, apabila Pihak II (Kedua) bekerja secara diam-diam dan pribadi maka Pihak II (Kedua) wajib membayar sanksi administrasi kepada Pihak I (Pertama) sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima juta rupiah).

Demikianlah kami buat kesepakatan kontrak kerja antara Pihak I (Pertama) dan Pihak II (Kedua) dalam keadaan sehat-walafiat, waras tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Apabila dikemudian hari ada pihak yang tidak bertanggungjawab akan isi perjanjian kesepakatan kontrak kerja ini, maka akan ditempuh jalur hukum di Kantor Pengadilan Negeri Medan.

Medan, 9/11 - 2025

Pihak I (Pertama)

Pihak II (Kedua)

(S. Marbun) (Henggi Sana)