

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA KARYAWAN
DENGAN PT. BAHARI SANDI PRATAMA PEKANBARU
DIKAITKAN KINERJA KARYAWAN**

Oleh : Sulistiani

Pembimbing 1 : Dr. Zulfikar Jaya Kusuma, S.H., M.H

Pembimbing 2 : Dasrol, S.H., M.H

Alamat : Jln. Gelugur Ujung No. 71 Kel. Tengkerang Utara Kec. Bukit Raya,

Email :sulistiani1515@gmail.com Telepon : 081288325390

ABSTRACT

According to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower contains the rights and obligations of workers. One of the obligations of workers contained in this Manpower Act, namely in Article 102 paragraph 2, the performance of workers is the obligation of workers after the company gives its rights to workers, PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru is a sea transportation shipping company that has a target every year. The purpose of this study is to determine the implementation of work agreements between employees and PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru is associated with employee performance.

This type of research is classified in the type of sociological legal research, namely research on the effectiveness of existing law, the nature of this research is descriptive research that describes systematically, the facts and characteristics of the object under study appropriately. Research conducted at PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru, while the population and sample are all parties involved in this study, both the chief financial officer and employees. Sources of data used are primary and secondary data, data collection techniques used by interviews, questionnaires and literature review.

From the results of the research problem there are two main things that can be concluded, First, the implementation of the work agreement between the employee and PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru was not carried out properly. Employees have defaulted by not carrying out what was promised. Secondly, internal factors, namely employees themselves, excessive workloads which lead to concurrent positions and multiple duties and the lack of strict application of sanctions from the company itself, listen to external factors namely a less comfortable work environment that does not increase employee performance. The author's suggestion, First, should the parties in the work agreement must fulfill what is their rights and obligations as agreed between the employee and PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru. Second, to minimize the causes of employees not improving performance at PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru should the parties be able to pursue all rights and obligations properly for the good of both parties

Keywords: work agreements, performance, employees, employer.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan mempunyai banyak aspek dan dimensi, seperti politik, ekonomi, sosial, hukum, budaya, dan pertahanan keamanan. Di antara aspek dan dimensi itu, pembangunan ekonomi adalah yang lebih menonjol dan konkrit karena dampaknya langsung terasa pada kehidupan manusia yaitu terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup.¹

Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan dengan usaha sendiri maupun bekerja pada pengusaha atau majikan.²

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian antara Tenaga Kerja dengan pengertian Pekerja. Pada intinya tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan orang yang melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan baik kebutuhan dirinya sendiri maupun masyarakat, sedangkan pekerja merupakan orang yang bekerja dengan pengusaha yang menerima upah maupun imbalan dalam bentuk lainnya.³

Pasal 1313 KUH Perdata memberikan rumusan tentang Kontrak atau Perjanjian adalah “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Standar moral yang mengharuskan individu untuk menepati janji mereka tentu memiliki efek penting pada pengembangan hukum.⁴

Asas Pacta Sunt Servanda, berhubungan dengan akibat dari perjanjian. Pasal 1338 KUH Perdata menyatakan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat dengan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang mempunyai kekuatan sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”.⁵

Hak pekerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Hak Memperoleh Perlakuan Yang Sama Tanpa Diskriminasi.
- 2) Hak Memperoleh Pelatihan Kerja.
- 3) Hak Pengakuan Kompetensi Dan Kualifikasi Kerja.
- 4) Hak Memilih Penempatan Kerja.
- 5) Hak Bekerja Lembur
- 6) Hak Istirahat Dan Cuti Bekerja
- 7) Hak Beribadah.
- 8) Hak Perlindungan Kerja.
- 9) Hak Mendapatkan Upah
- 10) Hak Kesejahteraan, Dan

¹Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan Analisis Terhadap Peran Perusahaan dalam Pembangunan Ekonomi Nasional di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm.34.

²Niwayan Mega Jayantari, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram” *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013, hlm. 7.

³Wayan Agus Vijayantera, “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja

Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Udayana, No. 1 Januari-April 2016, hlm. 144.

⁴Westlaw, 2007, “Chapter I Contract Theory, Remedial Choices, and Relationships” *Jurnal Modern Law Of Contract*, 1:3 Contract As Moral Duty.

⁵Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2006, hlm. 249

11) Hak-Hak Pekerja Wanita Yang Di Atur Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Setelah hak pekerja terpenuhi maka pekerja harus menjalankan kewajibannya dalam perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat hak dan kewajiban pekerja.

Pada kenyataannya pekerja pada PT. Bahari Sandi Pratama telah mendapatkan haknya sesuai dengan Pasal 3 perjanjian kerja dan mendapatkan upah dan tunjangan sesuai dengan Pasal 7 perjanjian kerja, akan tetapi pekerja pada PT. Bahari Sandi Pratama tidak menjalankan kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja Pasal 4 bagian 2 (c) yaitu “ikut memajukan perusahaan serta meningkatkan kinerja selama bekerja di PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja merupakan kewajiban pekerja setelah perusahaan memberikan hak nya kepada pekerja.

Berdasarkan fakta dilapangan PT. Bahari Sandi Pratama memiliki target setiap tahunnya. Seperti contoh kasus pada tahun 2017 memiliki tenaga kerja sebanyak 22 orang dan memiliki target perusahaan sebesar 185 rencana kegiatan perusahaan (Ekspor, Impor, Shipping) tetapi target yang tercapai sebanyak 170 dengan presentase sebesar 91%, dan pada tahun 2018 memiliki tenaga kerja sebanyak 20 orang dan memiliki target perusahaan sebesar 150 rencana kegiatan perusahaan (Ekspor, Impor, Shipping) tetapi target yang tercapai sebanyak 115 dengan presentase sebesar 76,60%. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa rencana kegiatan perusahaan (Ekspor, Impor, Shipping) mengalami fluktuasi. Dengan

berkurangnya pekerja serta target perusahaan tidak menjadikan kinerja pekerja semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kinerja pekerja pada PT. Bahari Sandi Pratama belum sesuai seperti yang ditargetkan. Oleh karena itu, menarik untuk diteliti yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru Dikaitkan Dengan Kinerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan inti pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru dikaitkan dengan kinerja karyawan?
2. Apakah faktor hukum yang menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkatkan pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru dikaitkan dengan kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui faktor hukum yang menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkatkan pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru.

2. Kegunaan penelitian

Selanjutnya, penelitian ini sangat di harapkan akan dapat

bermanfaat dan bernilai guna antara lain :

- a. Kegunaan bagi penulis.
- b. Bagi dunia akademik.
- c. Bagi instansi.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perjanjian

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁶ Menurut Van Dunne perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁷ Menurut Wiwiho Soedjono, perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan sebagai pengusaha untuk melaksanakan perjanjian dengan mendapat upah.⁸

Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikat diri untuk

mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁹ Hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁰

Perjanjian haruslah memenuhi syarat sah nya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi :

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

Dalam perjanjian juga terdapat asas penting, yaitu asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, dan asas pacta sunt servanda.

2. Teori Tanggung Jawab Hukum

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa :”seseorang bertanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.”¹¹

pertanggung jawaban dalam Pasal 1366 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “setiap orang

⁶Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, Hlm. 161.

⁸ Khairani Lubis, *Bahan Ajar Pengantar Hukum Perburuhan Dan Kertenagakerjaan*, Pekanbaru, 2017, Hlm. 38.

⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm. 53.

¹⁰ Yulies Tina Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT. Sinar Grafika, Jakart, 2006, hlm, 141.

¹¹ Hans Kelsen Diterjemahkan Oleh Somardi, *General Theory Of Law And Deskriptif Empirik*, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 140

bertanggung jawab, bukan hanya kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatannya, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan kelalaian atau kesembroannya”.

E. Kerangka Konseptual

1. Pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.¹²
2. Hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum.¹³
3. Kewajiban adalah suatu prestasi baik benda maupun jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukannya atau statusnya.¹⁴
4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁵
5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

¹²<http://www.pengertianpakar.com/2014/12/pengertian-pengelolaan-perencanaan-dan.html/#>, diakses pada tanggal 16 agustus 2019, pukul 11.10 WIB

¹³Zaen Ashadie & Arief Rahman, *Op.cit*, hlm. 74.

¹⁴ Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung:PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.22

¹⁵Pasal 1 angka (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu pada penelitian hukum sosiologis, hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variable-variabel soial yang lain.¹⁷

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian penulis adalah PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama.¹⁸ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pekerja pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru

b. Sampel

Dalam penelitian pun kita memerlukan sampel (*sampling*), karena tidaklah mungkin untuk meneliti seluruh jumlah populasi yang ada.¹⁹

c. Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis antar lain :

a. Data Primer

Data primer yaitu data atau keterangan yang diperoleh dari responden secara langsung yaitu pihak pekerja maupun kuisisioner

¹⁷ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Op.cit*, hlm. 133.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 172

¹⁹ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta: 2010, hlm. 78.

yang diperoleh dari responden tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh Undang-Undang, Literatur, atau merupakan data diperoleh melalui penelitian perpustakaan.²⁰

d. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuisisioner
- b. Wawancara
- c. Kajian Kepustakaan

e. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses tindak lanjut pengolahan data yang merupakan kerja seorang peneliti yang memeriksa ketelitian, dan pencurahan daya pikiran secara optimal.²¹

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja, misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja, dan penempatan tenaga kerja, sedangkan sesudah masa kerja adalah masa pensiun.²²

1. Pengetian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.²³ Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sering bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah atau mengurus rumah tangga. Untuk kepentingan sensus di Indonesia tenaga kerja memiliki batas umur minimal 15 tahun dan batas maksimum 55 tahun.²⁴

2. Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu pekerja/buruh, pengusaha/pemberi kerja, organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah. Kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.²⁵

²⁰Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm. 47.

²¹Bambang Waluo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, Hlm. 50.

²²*Ibid*, hlm. 3

²³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 26

²⁴*Ibid*. hlm. 28

²⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 270

3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang mestinya kita terima atau bisa dikatakan sebagai hal yang selalu kita lakukan dan orang lain tidak boleh merampasnya baik secara paksa atau tidak, dalam hal kewarganegaraan hak ini berarti warga negara berhak mendapatkan penghidupan yang layak, jaminan keamanan, perlindungan hukum dan lain sebagainya. Sedangkan kewajiban adalah suatu hal yang wajib kita lakukan demi mendapatkan hak dan wewenang kita, kewajiban merupakan hal yang harus kita lakukan setelah mendapatkan hak. Sebagai warga negara kita wajib melaksanakan peran sebagai warga negara sesuai kemampuan masing-masing agar mendapatkan hak sebagai warga negara yang baik.²⁶

4. Pengertian Kinerja

Pendapat mengenai kinerja yang diungkapkan yakni adalah sebagai bentuk kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.²⁷

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai bagian dari suatu perusahaan harus dapat memperlihatkan kinerja atau

prestasi kerja kinerja pada karyawan dapat dibagi kepada dua bagian yaitu kemampuan manajemen dan produktivitas. Kemampuan manajemen adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial seperti mengatur, membina, merencanakan sebagainya dan sangat sedikit sekali terkait dengan pergerakan fisik produktivitas adalah kemampuan oleh fisik karyawan yang dikaitkan dengan hasil-hasil fisik yang akan dicapai. Kinerja harus menggambarkan pencapaian yang diharapkan atau kompetensi yang ditunjukkan untuk kinerja yang sepenuhnya berhasil.²⁸

5. Indikator Kinerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kerja pada karyawannya.²⁹

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja atau hak dan kewajiban para pihak.³⁰ Menurut Wiwiho Soedjono, perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pakerja/buruh dengan seseorang

²⁶ Enda Alexander Marpaung, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Supir Dan Pengusaha Travel PT. Alexsander", Skripsi, Universitas Riau, Riau, 2018, hlm. 14.

²⁷ Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta. hlm. 117

²⁸ Westlaw, 2015, Effective : October 26,5 C.F.R. 430. 306430. 306 Planning And Communicating Performance.

²⁹ Mathis Robert L. Dan Jackson John H. *Human Resource Managemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Selempang Empat. Alih Bahasa. 2006, hlm. 378

³⁰ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan sebagai pengusaha untuk melaksanakan perjanjian dengan mendapat upah.³¹

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Perjanjian yang sah adalah yang memuat syarat-syarat yang ditetapkan oleh undang-undang. Syarat sah perjanjian kerja kerja, yaitu :

Syarat materil:³²

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum,
3. Adanya suatu objek
4. Adanya sebab yang halal

Syarat formil, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam dua rangkap yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan diberikan pada masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani tidak boleh ditarik kembali dan/atau kecuali atas persetujuan para pihak. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

C. Tinjauan Umum Tentang Tanggungjawab

1. Pengertian tanggungjawab

³¹Khairani Lubis, *Op.Cit.* Hlm. 38.

³² Salim Hs, *Hukum Kontrak, Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003. hlm. 33.

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau memikul tanggung jawab atas suatu sanksi perbuatan yang bertentangan”.³³ Menurut hukum perdata, dasar pertanggung jawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu kesalahan dan resiko.³⁴ Prinsip dasar pertanggung jawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena melakukan kesalahan yang merugikan orang lain.

2. Macam-macam tanggung jawab

Macam-macam tanggung jawab adalah sebagai berikut.³⁵

- a. Tanggung jawab dan individu
- b. Tanggung jawab dan kebebasan
- c. Tanggung jawab social
- d. Tanggung jawab terhadap orang lain
- e. Tanggung jawab dan risiko

3. Prinsip-prinsip tanggung jawab dalam hukum

Secara umum prinsip-prinsip tanggung jawab dalam hukum dapat dibedakan sebagai berikut :³⁶

1. Prinsip tanggung jawab hukum berdasarkan unsure kesalahan

³³ Hans Kelsen, *General Theory Of Law And State, Teori Umum Hukum Dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empiric (Terjemahan Somari)*, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 1.

³⁴ Titik Triwulan Dan Shinta Febrian, *Op.cit.*, hlm. 49.

³⁵ Widiyono, *Wewenang Dan Tanggung Jawab*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm. 27.

³⁶ Shidarti, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia, Edisi Revisi*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2006, Hlm. 73-79.

2. Prinsip praduga untuk selalu bertanggung jawab
3. Prinsip praduga untuk tidak selalu bertanggung jawab
4. Prinsip tanggung jawab mutlak
5. Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru adalah ibukota dan kota terbesar di Provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan kota perdagangan dan jasa, termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi. Secara geografis Kota Pekanbaru memiliki posisi yang setrategis berada pada jalur lintas Sumatra, terhubung dengan beberapa kota seperti Medan, Padang, dan Jambi dengan wilayah administratif diapit oleh Kabupaten Siak pada bagian utara dan timur sementara bagian barat dan selatan diapit oleh Kabupaten Kampar. Kota Pekanbaru dibelah oleh sungai Siak yang mengalir dari Barat ke Timur dan berada pada ketinggian sekitar antara 5-50 meter diatas permukaan laut. Kota ini termasuk beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1 °C hingga 35,6 °C, dan suhu minimum antara 20,2 °C hingga 23,0 °C.

B. Gambaran umum PT. Bahari Sandi Pratama

PT. Bahari Sandi Pratama merupakan perusahaan jenis pelayaran yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Tajib Rahardjo, SH, Nomor 59 Tahun 18 Januari 2002 dan Izin Menteri Keuangan Nomor C 02788

HT.0101.TH 2002 tanggal 19 Februari 2002.

Selanjutnya Perusahaan ini juga memiliki Izin Surat Izin Usaha Pelayaran (SIUPAL) dengan Nomor BXXV 2449/AL.58 tanggal 26 Agustus 2002. Dengan adanya izin tersebut membuat perusahaan ini terpacaya sebagai Perusahaan Pelayaran. Perusahaan ini juga merupakan anggota dari Member Internasional Nasional Shipowners Association (INSA) dengan Nomor 1476/INSA/II/2008 tanggal 12 Februari 2008.

Selain Jasa Pelayaran, PT. Bahari Sandi Pratama juga merupakan Perusahaan yang melayani jasa kepabeanan (PPJK). Perusahaan ini juga memiliki Nomor Identitas Kepabeanan (NIK), bagi perusahaan lainnya jika ingin melakukan impor dan export akan lebih mudah jika menggunakan jasa kepabeanan.

PT. Bahari Sansi Pratama memiliki usaha pokok dibidang pelayaran yaitu bertindak sebagai agen (mengageni) perusahaan pelayaran lain/asing (*principal*) untuk melayani semua kepentingan kapal Principal. Kegiatan usaha tersebut antara lain :

- a. *Port information, cargo prospect*, dan informasi lainnya.
- b. *Ship husbanding (port & custom clearance*, imigrasi, kesehatan pelabuhan dan sebagainya), dan mengurus surat-surat/dokumen kapal yang berkaitan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otritas Jasa Kepelabuhan.
- c. Perorganisasian kapan (*traffic, bunker, reapiir, maintenance, survey, certification*, pengawasan, keperluan kapal lainnya).
- d. Berusaha memperoleh muatan untuk kapal dan sekaligus

melaksanakan handling untuk muatan.

- e. Menyelenggarakan jasa transportasi *sub agency*, penyewaan alat bongkar muat, angkutan Bandar, jasa pengurusan dokumen pengapalan sesuai permintaan dalam shipping instruction.

Selain Jasa Pelayaran, PT. Bahari Sandi Pratama ini juga memiliki izin untuk menjalankan jasa kepabean atau yang biasa disebut dengan PPJK. PPJK adalah singkatan dari Perusahaan Pengurusan Jasa Kepabeanan. Tugas dari PPJK ini adalah mengurus proses *custom clearance* / jasa kepabean di pelabuhan atau bandara.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru Dikaitkan Dengan Kinerja Karyawan

Ketentuan pengertian perjanjian diatur oleh KUHPerduta Pasal 1313 yang berbunyi : “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”³⁷ Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan penguasa atau pemberi kerja yang memuat syarat-

syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara penguasa dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁸

Perjanjian antara PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru dengan karyawan wajib ditaati oleh kedua belah pihak, hal ini sesuai dengan Pasal 1338 angka (1) KUH Perdata yaitu “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu, suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Sesuai dengan pasal tersebut maka karyawan dan PT. Bahari Sandi Pratama berkewajiban melaksanakan perjanjian sesuai dengan kepatutan dan keadilan, baik berdasarkan isi perjanjian yang telah disepakati maupun ketentuan undang-undang, dan perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang membuatnya.

Namun dalam praktiknya, adanya kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut yaitu tidak terpenuhinya hak dari PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru. Menurut pihak PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru, perusahaan telah memberikan hak karyawan sepenuhnya sesuai dengan perjanjian yang tertuang dalam surat perjanjian

³⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.13

³⁸ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 7

kerja karyawan pada pasal 3 dan pasal 4.³⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan perjanjian ini dibuat secara tertulis atas persetujuan masing-masing pihak memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dan dibubuhi tanda tangan.⁴⁰ Perjanjian yang dibuat secara sah yang artinya tidak bertentangan dengan undang-undang, maka berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata, perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang untuk mereka yang membuatnya, sehingga perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali, kecuali berdasarkan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang.⁴¹

Tabel 1.2
Ada Tidaknya Perjanjian Kerja

No	Jumlah Responden	Jumlah	Presentase
1	Ada	10	100%
2	Tidak Ada	0	0%
	Jumlah	10	100%

Sumber Data PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru 2019

Dari data responden diatas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Bahari Sandi Pratama (100%) mengetahui adanya perjanjian kerja secara tertulis. Akan tetapi,

³⁹ Wawancara dengan Pratiwi Ajeng Sri Endras Wati, Kepala Keuangan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru, hari Senin, 15 Juli 2019, Bertempat di Kantor PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru.

⁴⁰ Wawancara dengan Pratiwi Ajeng Sri Endras Wati, Kepala Keuangan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru, hari Senin, 15 Juli 2019, Bertempat di Kantor PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru.

⁴¹ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermedia, Jakarta, 1984, hlm. 139.

pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru tidak berjalan dengan baik dimana karyawan telah melakukan wanprestasi kepada perusahaan.

Berdasarkan sumber data yang diperoleh dari PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru, tabel tersebut merupakan data kinerja karyawan PT. Bahari sandi pratama pekanbaru, dapat dilihat bahwa PT. Bahari Sandi Pratama merupakan perusahaan pelayaran yang memiliki target setiap tahunnya, dengan presentase yang semakin menurun merupakan suatu bentuk menurunkannya kinerja karyawan.

Menurut penulis, dikaitkan dengan teori perjanjian kerja, perjanjian kerja pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru sudah memenuhi unsur-unsur dalam perjanjian kerja yaitu:

- a) Adanya pekerjaan
- b) Adanya upah
- c) Adanya perintah
- d) Waktu tertentu

Namun dalam pelaksanaannya perjanjian kerja tersebut tidak berjalan sesuai dengan mestinya, adanya wanprestasi yang dilakukan pekerja merupakan tanggungjawab dari pekerja.

B. Faktor hukum yang menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkat pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru

Dalam menjalankan perusahaan penyebab karyawan tidak meningkatkan kinerja dengan berbagai macam faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Menurut Ruky faktor-faktor yang berpengaruh

langsung terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :⁴²

1. Teknologi, yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan pekerja agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lain.

Kinerja karyawan yang tidak meningkat pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru terjadi karena beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal ini merupakan faktor yang berasal dari dalam PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru seperti :

a. Karyawan

Dalam hal ini, perusahaan PT. Bahari Sandi Pratama

Pekanbaru mengeluhkan kurangnya kesadaran dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian tunjangan serta bonus tidak menjadikan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.⁴³

b. Beban kerja berlebihan

Terlalu banyak pekerjaan dan sedikitnya waktu yang tersedia, dengan jumlah karyawan yang semakin berkurang setiap tahunnya menjadikan karyawan memiliki rangkap tugas atau rangkap jabatan dengan demikian maka hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal.

c. Kurangnya kesadaran PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru dan para pekerja dalam melaksanakan isi perjanjian.

d. Kurang tegasnya pemberian sanksi

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor penghambat yang berasal dari luar perusahaan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru, lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan karyawan lebih memilih membawa pekerjaannya ke rumah dan membuat pekerjaan semakin kurang efektif. Ruang kerja yang minimalis membuat kerja karyawan menjadi sangat sempit. Hal ini belum termasuk tambahan

⁴² Ruky A, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta, 2001, hlm. 51

⁴³ Wawancara dengan Pratiwi Ajeng Sri Endras Wati, Kepala Keuangan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru, hari Senin, 15 Juli 2019, Bertempat di Kantor PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru.

dari perlengkapan kantor yang membuat suasana ruangan kantor semakin sempit.⁴⁴

Dengan jumlah peralatan kantor dan dengan ukuran ruangan yang minim tersebut tentu akan berpengaruh kepada karyawan karena karyawan akan susah beroperasi jika ada kegiatan perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh pada kualitas kinerja dari karyawan tersebut.

Pernyataan ini dikuatkan dengan minimnya fasilitas parkir yang tidak memadai di perusahaan tersebut yang membuat pengaturan peletakan parkir kendaraan karyawan dan pimpinan berantakan. Suasana aman belum bisa diciptakan oleh perusahaan ini dikarenakan fasilitas CCTV yang hanya berjumlah 1 unit dan hanya terletak diruangan direktur utama, sedangkan diruangan lainnya tidak ada fasilitas CCTV dan ini membuat rasa tidak aman jika karyawan meninggalkan barang pribadi di ruangannya.

Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara sesama karyawan dan atasan secara kasat mata sangat baik. Akan tetapi, hal ini belum dapat dibuktikan secara pasti dikarenakan perilaku profesional yang ditunjukkan para karyawan bisa saja menjadi suatu hal yang menutupi ketidaknyamanan yang terjadi pada karyawan.

Menurut penulis, dikaitkan dengan teori pertanggungjawaban hukum maka faktor-faktor

penyebab kinerja karyawan tidak meningkat pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru menjadi tanggung jawab para pihak. Tanggung jawab karyawan atas kinerjanya dan resiko yang harus diterimanya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati serta tanggungjawab perusahaan atas pemberian sanksi tidak terpenuhinya target akibat kinerja karyawan yang tidak meningkat.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru Dikaitkan Dengan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Karyawan telah melakukan wanprestasi dengan tidak melaksanakan apa yang sudah diperjanjikan yaitu meningkatkan kinerja karyawan selama bekerja di PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru sesuai dengan yang telah disepakati bersama.
2. Faktor penyebab kinerja karyawan pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru tidak meningkat yaitu dilihat dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu karyawan sendiri, beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan terjadinya rangkap jabatan dan rangkap tugas serta kurang tegasnya penerapan sanksi dari perusahaan sendiri, dengan

⁴⁴Wawancara dengan Putri Anggini Karya PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru, hari Senin, 15 Juli 2019, Bertempat di Kantor PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru.

faktor eksternal yaitu rekan kerja yang kurang produktif serta lingkungan kerja yang kurang nyaman menjadikan tidak meningkatnya kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru Dikaitkan Dengan Kinerja Karyawan dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Seharusnya para pihak dalam perjanjian kerja harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati antara karyawan dengan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian target merupakan tujuan dari perusahaan dan tujuan bagi karyawan agar terciptanya suatu kerja sama yang saling menguntungkan.
2. Untuk meminimalisir penyebab dari karyawan tidak meningkatkan kinerja pada PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru seharusnya para pihak dapat mengupayakan segala hak dan kewajiban dengan baik demi kebaikan kedua belah pihak. Diharapkan adanya kesadaran para pihak untuk memperbaiki faktor yang menjadi penyebab karyawan tidak meningkatkan kinerja dan tunduk serta taat pada perjanjian yang telah disepati secara bersama-sama dalam memajukan perusahaan PT. Bahari Sandi Pratama Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khadir Muhamad, 1990, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung,
- Ali Zainuddin, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta
- Asshidiqie Jimly, 2006, *Teori Hans kelsen Tentang Hukum*, Jakarta, Konstitusi Perss
- A Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Djumaldji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta
- Husni Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- HS Salim, 2011, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta
- Hanitojo Soemitra Ronny, 1998, *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kelsen Hans, 207, Diterjemahkan Oleh Somardi, *General Theory Of Law And Deskriptif Empirik*, BEE Media Indonesia, Jakarta
- Karim Abdul, 2002 *Tanggung Jawab*, Grafindo Media Pratama, Bandung
- Lubis Khairani, 2017, *Bahan Ajar Pengantar Hukum Perburuhan Dan Kertenagakerjaan*, Pekanbaru
- Prints Darwin, 2000 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Tina Masriani Yulies, 2006, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT. Sinar Grafika, Jakarta

- Triwulan Tutik Titik, 2006, *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*, Prestasi Pustaka, Jakarta
- Soepomo Imam, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta,
- Subekti, 1990. *Hukum Perjanjian*, PT. Inter Masa, Jakarta
- Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Soekanto Soerjono, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 1984
- Simanjuntak Ricardo, 2006, *Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta, 2006
- Yudha Hernoko Agus, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta
- Zaen Ashadie & Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta
- B. Jurnal/Kamus/Skripsi**
- Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan Analisis Terhadap Peran Perusahaan dalam Pembangunan Ekonomi Nasional di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012.
- Khairunnisa Batubara, Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ, *Jurnal Teknik Industri*, e-*Jurnal Teknik Industri*, FT USU Vol 3, No. 5, Desember 2013 pp. 24
- Niwayan Mega Jayantari, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram” *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Edisi I, No. 1 Februari 2013
- Nur Abib Asiyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2013
- Wayan Agus Vijayantera, “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Udayana, No. 1 Januari-April 2016, hlm. 144.
- Westlaw, 2007, “Chapter I Contract Theory, Remedial Choices, and Relationships” *Jurnal Modern Law Of Contract*, 1:3 Contract As Moral Duty.
- C. Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- D. Website**
- <http://www.pengertianpakar.com/2014/12/pengertian-pengelolaan-perencanaan-dan.html/#>, diakses pada tanggal 16 agustus 2019, pukul 11.10 WIB
- <https://businesslaw.binus.ac.id/2018/12/26/penegakan-hukum>, diakses Tanggal 25 Oktober 2019