

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PABRIK SAWIT
PT. ANUGERAH TANI MAKMUR (ATM)
MARE DAN**

Oleh: Suratun

Pembimbing 1 : Dr. Evi Deliana HZ.,SH.,LLM

Pembimbing 2 : Riska Fitriani., SH., MH

Alamat : Jln. Kembang Harapan No. 7f, Kecamatan Sail, Pekanbaru

Email : Suratun97@gmail.com- Telepon : 082285220597

ABSTRACT

A probationary work agreement is an agreement made between a worker and a company. This is in accordance with Article 1320 of the Civil Code (hereinafter KUHPerdata) which states that the terms of the agreement must be an agreement from the party making the agreement, the ability to make an agreement, there are certain objects or things, lawful causes. The provisions of Article 52 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower are a development of Article 1320 of the Civil Code, which states that the four conditions above are required for the validity of an agreement. The provisions for workers in the probationary period agreement are in Article 60 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, so the probation period is not more than 3 months. Meanwhile, workers who are contract employees are not allowed to stipulate an agreement for a probation period.

This type of research is sociological legal research, namely research that examines the legal aspects by looking at the applicable laws and comparing with the implementation obtained in the field, this research was conducted at PT. Anugerah Tani Makmur Maredan, Tualang District, Siak Regency. From the results of this study, there are three things that can be concluded. First, the implementation of a work agreement on probation, the second is the reason for not implementing the agreement in accordance with the Manpower Act, the third is the efforts that the parties can make.

Thus the probationary work agreement that exceeds and does not comply with the provisions of Article 1320 of the Civil Code, Article 52 and Article 60 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which makes the contract made null and void by law. The author's suggestion, first it is hoped that the parties in the making or stipulation and implementation of the work agreement for the probationary period of Article 1 must be corrected in the future. Second, in signing a work agreement, you must read carefully the contents of the agreement and seek deliberation with the parties to improve the contents of the agreement so that it can benefit both parties and more clearly know whether the worker / laborer is a contract / permanent employee, can be understood from the type of work agreement received.

Key words: implementation-work agreement-probationary period

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara adalah *Agency* (alat) dari masyarakat yang mempunyai kekuasaan untuk mengatur hubungan-hubungan manusia dalam masyarakat dan menertibkan gejala-gejala kekuasaan dalam masyarakat¹.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) menetapkan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari Pasal 27 jelas bahwa Warga Negara Indonesia yang mampu dan mau bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan, dimana dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum.² Baik pekerjaan berupa usaha sendiri atau bekerja dibawah majikan orang lain.³ Keberadaan buruh sangat penting bagi kelangsungan perusahaan⁴.

Hukum merupakan suatu penyelesaian yang mengadakan keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang pada hakikatnya bertentangan⁵. Maka dengan demikian hendaknya peraturan tersebut dapat mencapai keadilan sosial untuk melindungi pekerja atau buruh.⁶ Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, akan tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.⁷ setiap yang melakukan keadilan harus melakukan

keadilan terlebih dahulu.⁸ Oleh karenanya untuk ketentuan Pasal 60 masa percobaan/masa *training* Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan”.

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja kerap terjadi disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya salah satunya permasalahan yang terjadi di perusahaan Perseroan Terbatas Anugerah Tani Makmur (selanjutnya disebut PT. ATM) status pekerja PT. ATM Maredan tidak jelas, diketahui saat ini perusahaan tersebut belum satu pun mengangkat pekerjanya menjadi karyawan tetap meski telah menjalani masa percobaan maupun telah mengabdikan hingga 3 tahun lamanya,” terang salah satu pekerja yang enggan disebutkan namanya itu kepada datariau.com, Selasa (29/1/2019).⁹ Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan PT. ATM sudah ada yang dibuat secara sederhana dan tertulis serta tidak ada lagi yang bertentangan serta telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja yang ada diperusahaan hanya diterapkan satu perjanjian yang berbentuk Perjanjian Kerja Masa Percobaan (selanjutnya disebut PKMP).¹⁰ PKMP di PT. ATM lama masa percobaan dicantumkan dalam Pasal 1 yang berbunyi “ pihak pertama dan pihak kedua sepakat mengadakan Perjanjian Kerja Masa Percobaan (PKMP) dengan jangka waktu selama 12 (Dua Belas) bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan”. Sehingga kelebihan 9

¹ Ni'matul Huda, *Ilmu Negara*, Raja Wali Pers, Jakarta:2015. Hlm. 2

² H. Zainal Asikin, et. al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 265.

³ H. Zainal Asikin et. al, *Ibid*, hlm. 1.

⁴ Eko Wahyudi et. al, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika: Jakarta, 2016. hlm. 1-2.

⁵ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali Pers: Jakarta, 2016. hlm. 11.

⁶ Zakaria, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur”, *Skripsi*, Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Makasar, 2015. hlm. 4.

⁷ William F.Chan, Defendant- Appelle. “The Position Of Workes is Essentially Viewed in terms of bth jurical and social” *Bollock v. Sweeney*, N.D.Cal, 1986, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#>. pada tanggal 11 November 2019

⁸ Manufactures’ Finance Co, “Equality”, supreme Court Of United States, 1935, *Jurnal West Law*, di akses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#> pada tanggal 21 Oktober 2019.

⁹ <https://datariau.com/berita/Status-Pekerja-PT-ATM-Maredan-Tak-Jelas--3-Tahun-Bekerja-Belum-Diangkat-Karyawan>. diakses pada tanggal 10 Oktober 2019, jam. 19.15 Wib.

¹⁰ Wawancara dengan Bpk. Asyura dibagian *Human Resource Departement* (HRD) PT. ATM Maredan pada hari senin, 21 Oktober 2019, bertempat di Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Sri Indrapura, Kota Pekanbaru, Riau.

bulan dihitung sebagai masa kerja karyawan bukan lagi masa percobaan. Hal ini juga telah dibenarkan salah satu pekerja yang tidak ingin disebutkan identitasnya dengan inisial “H” yang telah menjalani dari pelaksanaan PKMP tersebut.¹¹

Hal ini tentu saja bertentangan dan dilarang oleh ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat bahwasannya perjanjian kerja adalah perjanjian timbal balik yang dilakukan berdasarkan hubungan ekonomi,¹² tetapi pada faktanya dilapangan kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama¹³,

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang yang ada, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Pabrik Sawit Pt. Anugerah Tani Makmur (ATM) Maredan”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di pabrik sawit milik PT. Anugerah Tani Makmur (ATM) maredan?
2. Apa faktor penyebab para pihak tidak melaksanakan perjanjian sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan?
3. Apa upaya yang dapat dilakukan oleh para pihak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk diketahuinya pelaksanaan perjanjian kerja di pabrik sawit milik PT. Anugerah Tani Makmur (ATM) Maredan ;
- b. Untuk diketahuinya faktor penyebab para pihak tidak melaksanakan

perjanjian sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan;

- c. Untuk diketahuinya upaya yang dapat dilakukan oleh para pihak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat penelitian yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berguna bagi penulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam berbagai upaya pengembangan untuk menambah wawasan pengetahuan dalam karya ilmiah terhadap pelaksanaan perjanjian kerja.
- c. Hasil dari penelitian penulisan hukum ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya.
- d. Penelitian ilmiah ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat bagi masyarakat dan juga para akademisi serta semua pihak yang terlibat terkhusus instansi yang terkait sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.¹⁴ Pekerja perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-

¹¹ Wawancara dengan salah satu pekerja dengan inisial “H” PT. ATM Maredan pada hari senin, 21 Oktober 2019, bertempat di Kecamatan Tualang ,Kabupaten Siak Sri Indrapura, Kota Pekanbaru, Riau.

¹² Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 85.

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.hlm. 8.

¹⁴ Angga Nugraha Sihombing, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Pada PT. PLN (Persero) Kitsebagut, Skripsi*, Universitas Medan Area, Medan, 2017, Bab 2 Landasan Teori hlm. 1.

peraturan yang mengikat buruh dan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial¹⁵.

2. Konsep Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Menurut R. Subekti perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana ada seorang berjanji kepada seorang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Hubungan hukum yang dilakukan pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja¹⁶. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*)¹⁷. Teori yang dipakai dalam penulisan penelitian ini adalah teori kebebasan berkontrak (*contractsvrijheid partijautonomie*) yang berbasis hukum perjanjian.

E. Kerangka Konseptual

1. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;¹⁸
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah;¹⁹
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat;²⁰
4. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang

memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;²¹

5. Perseroan Terbatas (PT) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan pasar modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya;²²
6. *Training*/masa percobaan adalah masa percobaan kerja dimana pada masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja;²³

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Metode penelitian hukum empiris yakni penelitian yang mengkaji aspek hukumnya dengan melihat perundang-undangan yang berlaku dan membandingkan dengan pelaksanaan yang didapat dilapangan dengan cara survey²⁴. Penelitian bersifat deskriptif prosedur yang menghasilkan data deskriptif yang bersumber dari tulisan, ungkapan dan tingkah laku yang dapat diobservasi dari manusia²⁵.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian penulis lakukan di PT. ATM Maredan, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Sri Indrapura. Adapun penulis tertarik memilih lokasi penelitian disini dikarenakan adanya suatu berita yang membahas mengenai belum ada satupun pekerja yang di angkat menjadi karyawan tetap meskipun sudah menjalani masa *training*/percobaan

¹⁵ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama:Bandung, 2017, hlm. 106.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 102.

¹⁷ *Ibid*.hlm. 110.

¹⁸ Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁹ Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²¹ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²² Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta: 2010, hlm. 70.

²⁴ Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm. 167.

²⁵ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, PT Rineka Cipta: Jakarta, 1996, Hlm. 16

meskipun telah mengabdikan hingga 3 tahun lamanya.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti²⁶ oleh peneliti di PT. ATM Maredan.

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi²⁷. Metode yang dipakai adalah metode *purposive sampling*, yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, yang kategori sampelnya telah ditetapkan sendiri oleh peneliti. Lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
POPULASI DAN SAMPEL

	JENIS POPULASI	JUMLAH POPULASI	JUMLAH SAMPEL	PERSentase (%)
1	Karyawan	100	9	9%
2	Buruh Harian Lepas	120	10	8,3%
3	Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Siak	3	3	100%
	Jumlah	223	22	-

Sumber: Data primer Olahan 2021

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan responden

mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan Pelaksanaan perjanjian kerja di pabrik sawit PT. ATM Maredan yang penulis teliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari Undang-Undang, literatur, atau merupakan data yang diperoleh melalui penelitian perpustakaan antara lain berasal dari:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, yang diperoleh dari penelitian kepustakaan antara lain berasal dari undang-undang antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu: bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer yaitu berupa rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum dan lainnya,²⁸ serta data perjanjian kerja di perusahaan PT. Anugerah Tani Makmur (ATM) Maredan Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura.

3. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus, ensiklopedi dan lainnya.²⁹

²⁶ Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Riau, 2015, Hal. 14

²⁷ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta: 2016, hlm. 119.

²⁸ Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Riau, *Op.cit*, Hal. 17.

²⁹ *Ibid*.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut ini:

a. Wawancara

Wawancara metode yang paling efektif dalam pengumpulan data primer dilapangan³⁰. pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini yakni kepada para pekerja pelaksanaan perjanjian kerja masa percobaan di pabrik sawit PT. Anugerah Tani Makmur (ATM) Maredan.

b. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.³¹

c. Kajian Kepustakaan

Kajian Kepustakaan yaitu pengumpulan dengan cara mengumpulkan literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang diteliti. Metode ini digunakan dalam kategori penelitian hukum sosiologis untuk mencari data sekunder guna mendukung data primer.³²

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan peneliti adalah analisis kualitatif. Menurut Syaodih Sukmadinata penelitian kualitatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.³³

³⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta: 2008, hlm.57.

³¹ Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Riau, *Loc.cit*.

³² *Ibid*, hlm. 18.

³³ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktek)*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2018. hlm. 139.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*.³⁴ Pengertian hukum perburuhan menurut molenaar, Mr. MG Levenbach, dan imam soepomo, kesemuanya mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dan majikan³⁵. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut manulang (1995:2), tujuan hukum ketenagakerjaan adalah³⁶:

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

3. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

3.1 Buruh/pekerja

Istilah buruh sejak dulu diidentikkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan yang rendah pula³⁷. Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis

³⁴ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm. 3

³⁵ *Ibid*, hlm. 4.

³⁶ Eko Wahyudi, *et.al. Op.cit*, Hlm. 7.

³⁷ *Ibid*, hlm. 1.

istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini³⁸. Sesuai ketentuan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

3.2 Pengusaha

Secara umum pengertian pengusaha adalah mencakup orang pribadi, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan³⁹.

3.3 Organisasi Pekerja/Buruh

Perkembangan organisasi pekerja atau buruh diawali sejak lahirnya serikat pekerja guru belanda (*Nederland Indische Onderwys Genootschap*) pada tahun 1876⁴⁰. Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak sewenang-wenang oleh pihak pengusaha.⁴¹

3.4 Organisasi Pengusaha

Secara struktural hubungan antara Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sebenarnya tidak ada, tetapi antara keduanya amat terkait karena sama-sama berkecimpungan dalam dunia usaha.⁴²

3.5 Pemerintah

Bentuk campur tangan negara dalam soal perburuhan nampak

jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal perburuhan⁴³.

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut KUHPerduta Pasal 1601 a tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan bawahan dan atasan (subordinasi)⁴⁴.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban”.

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

a. Unsur Pekerjaan/Work

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dikerjakan sendiri oleh pekerja⁴⁵

b. Unsur dibawah Perintah (*gezag ver houding*)

Dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya⁴⁶.

c. Unsur adanya upah/Loan

Adanya upah tertentu menjadi imbalan pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh⁴⁷.

3. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua (2)

³⁸Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta. 2015,Hlm. 46.

³⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya, Cetakan. 2)*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 7.

⁴⁰ Eko Wahyudi *et.al*, *Op.cit.* hlm. 104.

⁴¹ Lalu Husni, *Op.cit* hlm. 49.

⁴² Eko Wahyudi *et.al*, *Op.cit.* 112.

⁴³ H. Zainal Asikin, *Op.cit.* hlm. 57

⁴⁴ Lalu Husni, *Op.cit.* hlm.62.

⁴⁵ *Ibid*, Hlm.63

⁴⁶ Asri Wijayanti, *Op.cit.* hlm. 37.

⁴⁷ *Ibid*.

yaitu syarat materil dan syarat formil⁴⁸.

1. Syarat materil berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan peundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu batal demi hukum. Dikaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengadopsi ketentuan Pasal 1320 KUHPperdata. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320⁴⁹:

- a. Adanya sepakat;
- b. Kecakapan berbuat hukum;
- c. Hal tertentu;
- d. *Causa* yang dibenarkan

2. Syarat formil berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003⁵⁰

- a. Nama. Alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;

- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Siak Sri Indrapura

1. Sejarah Siak

Kerajaan Siak Sri Indrapura didirikan pada tahun 1723 M oleh Raja Kecil yang bergelar Sultan Abdul Jalil Rahmat Syah putera Raja Johor (Sultan Mahmud Syah) dengan istrinya Encik Pong, dengan pusat kerajaan berada di Buantan. Konon nama Siak berasal dari nama sejenis tumbuh-tumbuhan yaitu siak-siak yang banyak terdapat di situ. Sebelum kerajaan Siak berdiri, daerah Siak berada dibawah kekuasaan Johor. Pada awal tahun 1699 Sultan Kerajaan Johor bergelar Sultan Mahmud Syah II mangkat dibunuh Magat Sri Rama, istrinya yang bernama Encik Pong pada waktu itu sedang hamil dilarikan ke Singapura, terus ke Jambi.

Diawal Pemerintahan Republik Indonesia, Kabupaten Siak ini merupakan Wilayah Kewedanan Siak di bawah Kabupaten Bengkalis yang kemudian berubah status menjadi Kecamatan Siak. Barulah pada tahun 1999 berubah menjadi Kabupaten Siak dengan ibukotanya Siak Sri Indrapura berdasarkan UU No. 53 Tahun 1999.⁵¹

2. Visi dan Misi Kabupaten Siak

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 42

⁴⁹ *Ibid*, Hlm. 42-43.

⁵⁰ *Ibid*, Hlm. 46

⁵¹ <https://siakkab.go.id/sejarah-siak/>

a. Visi Kabupaten Siak

Visi pembangunan Kabupaten Siak sebagai rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan 5 (lima) tahun 2016-2021 dan merupakan bagian dari visi RPJPD Kabupaten Siak Tahun 2005-2025 dirumuskan sebagai berikut: “Terwujudnya Kabupaten Siak yang Maju dan Sejahtera Dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis dan Berbudaya Melayu Serta Menjadikan Kabupaten Siak Sebagai Tujuan Pariwisata di Sumatera”.

b. Misi Kabupaten Siak

Misi pembangunan sebagai penjabaran dari upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Siak dirumuskan sebagai berikut:

1. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, berakhlak, beriman dan bertaqwa.
2. Mewujudkan pembangunan infrastruktur daerah yang merata, terutama kampung-kampung serta penerapan pembangunan yang berwawasan lingkungan.
3. Mewujudkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing melalui pembangunan dan pengembangan sektor pertanian, perkebunan, perikanan, dan peternakan serta sektor-sektor produktif lainnya.
4. Mewujudkan destinasi wisata yang berdaya saing.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta pelayanan publik yang prima⁵².

B. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Siak

Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk

fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnakertrans melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnakertrans ini.⁵³

C. Gambaran Umum Perseroan Terbatas Anugerah Tani Makmur

Pabrik sawit PT Anugerah Tani Makmur ini bergerak dan berorientasi pada bidang perkebunan kelapa sawit dengan jenis produksi pengolahan sawit dimana awal pembangunan pada tahun 2015 serta baru berdiri dan beroperasinya pabrik sawit PT Anugerah Tani Makmur ini pada tanggal 28 September 2016, yang terletak di daerah Maredan Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Pabrik Sawit PT. Anugerah Tani Makmur

Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dimana menurut ketentuan Pasal 51 bahwa Ayat (1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan Ayat (2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara

⁵² <http://web.siakkab.go.id/visi-dan-misi/>

⁵³ <https://idalamat.com/alamat/41015/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi-kabupaten-siak> di akses, tanggal 8 Mei 2020

tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu: “Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.⁵⁴

Pekerjaan yang dilaksanakan didalam kantor perusahaan merupakan pekerjaan yang tidak sekali selesai seperti PKWT, dimana karyawan tetap sangat dibutuhkan untuk menginput data-data penting perusahaan serta mengisi struktur jabatan yg sesuai dibidangnya yang dibutuhkan perusahaan. Namun yang menjadi permasalahannya disini yakni karyawan yang diterima bekerja di PT. Anugerah Tani Makmur menandatangani perjanjian kerja masa percobaan. Hal ini tentu tidak menjadi masalah akan tetapi jika merujuk pada: Contoh kasus pada berita di data riau yang menyatakan “menurut informasi dari salah satu pekerja di PT. ATM Maredan, Kecamatan Tualang yang tidak mau disebutkan nama menjelaskan, bahwa di perusahaan PT Anugerah Tani Makmur (ATM) maredan saat ini belum ada status karyawan atau pengangkatan karyawan tetap meski sudah bekerja lebih kurang 3 tahun. Dibilang buruh ngak juga karena kalau sakit harus ada keterangan dari rumah sakit, kalau tidak ada izin akan dibikin magkir dan dikasih SP 1, tambahnya, selasa (29/1/2019)”⁵⁵

Berdasarkan hasil fakta dilapangan serta wawancara dengan salah satu pekerja yang ternyata sudah bekerja 3 tahun lamanya sudah di angkat menjadi karyawan dan juga memiliki salinan surat pada Surat

Keterangan (SK) pengangkatan karyawan pekerja tersebut juga menyatakan selama masih digaji, dia akan terus bekerja⁵⁶. Selanjutnya salah satu pekerja tetap dilapangan yang bekerja selama 4 (empat) tahun yang di angkat berdasarkan surat keterangan pengangkatan karyawan tetap, pekerja harus melewati masa *training* dimana setiap perusahaan mempunyai ketentuan masing-masing apakah layak atau tidak untuk diterima diperusahaan yang mana pekerja pada masa *training* tidak dibenarkan melakukan pelanggaran atau terkena surat peringatan pertama.⁵⁷ Hal ini untuk pekerja dalam memperoleh surat pengangkatan pekerja tetap harus didasarkan penilaian serta kesesuaian dari ketentuan yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan perjanjian kerja yang terjadi dilapangan yakni perjanjian kerja masa percobaan di pabrik sawit PT. Anugerah Tani Makmur disebutkan Pasal 1 yang berbunyi “ pihak pertama dan pihak kedua sepakat mengadakan Perjanjian Kerja Masa Percobaan (PKMP) dengan jangka waktu selama 12 (Dua Belas) bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan”. Sehingga kelebihan 9 (sembilan) bulan dihitung sebagai masa kerja karyawan bukan lagi masa percobaan.

Berdasarkan wawancara kepada pekerja yang bersangkutan bahwasannya beliau benar telah menjalani masa percobaan tersebut hingga sampai saat ini masih bekerja sebagai karyawan kontrak serta belum menjadi karyawan tetap perusahaan.⁵⁸

Secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, bahwa pelaksanaan perjanjian kerja masa percobaan (PKMP) dalam hal ini rata-ratanya termasuk pada

⁵⁶ Wawancara dengan pekerja inisial “Z” (inisial) sabtu 13 April 2019 bertempat di jalan Kecamatan Tualang ,Kabupaten Siak Sri Indrapura, Kota Pekanbaru, Riau

⁵⁷ Wawancara pekerja dengan Inisial “MA” PT. ATM Maredan pada hari senin, 21 Desember 2020, bertempat di Kecamatan Tualang ,Kabupaten Siak Sri Indrapura, Kota Pekanbaru, Riau

⁵⁸ Wawancara pekerja dengan Inisial “H” PT. ATM Maredan pada hari senin, 21 Desember 2020, bertempat di Kecamatan Tualang ,Kabupaten Siak Sri Indrapura, Kota Pekanbaru, Riau

⁵⁴ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm. 10.

⁵⁵<https://datariau.com/berita/Status-Pekerja-PT-ATM-Maredan-Tak-Jelas--3-Tahun-Bekerja-Belum-Diangkat-Karyawan.> diakses pada tanggal 25 Februari 2019, jam. 10.21 Wib.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terdapat ketidaksesuaian pada aturan ketenagakerjaan dengan dilapangan terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem percobaan yang mana masa percobaannya melebihi dari ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dikarenakan terkait dengan masalah perlindungan hukum yang akan diterima oleh pekerja/buruh dilapangan yang masih jauh dari harapan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memakai sistem perjanjian kerja masa percobaan (PKMP). Selanjutnya, apabila pekerja harus menjalani *training* selama 3 bulan baru setelahnya menjalani kerja kontrak tentu saja hal ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketentuan Pasal 58 Ayat (1) perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, serta Pasal 59 Ayat (2) perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Pasal 52 Ayat (3) Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan merupakan salah satu unsur yang harus disebutkan secara jelas⁵⁹. Pekerja dalam hal ini memiliki hak untuk mendapatkan kejelasan sifat perjanjian kerja maupun status pekerja tetap dengan pengusaha. Hal ini perlu dilakukan karena apabila hukum tidak dilaksanakan seluruhnya atau sebagaian maka wewenang serta kewibawaan pembentuk hukum, penegak hukum, dan hukum itu sendiri menjadi berkurang dimana tujuan dari penggunaan hukum tidak akan tercapai⁶⁰. Apabila Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka ketentuan tersebut bersifat memaksa, artinya tidak dapat dikesampingkan.⁶¹

⁵⁹ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang Pressindo, Yogyakarta. 2016.hlm. 156.

⁶⁰ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta. 2014.hlm. 133.

⁶¹ Hardijan Rusli, *Op. Cit.*, hal.51.

B. Faktor-Faktor Para Pihak Tidak Melaksanakan Perjanjian Kerja Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perjanjian tidak boleh melanggar ketentuan hukum. Suatu sebab yang halal adalah syarat terakhir untuk berlakunya suatu perjanjian. Pasal 1320 ayat (4) jo 1337 KUHPerdata bahwa para pihak tidak bebas untuk membuat perjanjian yang menyangkut causa yang dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan kesusilaan atau bertentangan dengan ketertiban umum. Perjanjian yang dibuat untuk causa yang dilarang oleh undang-undang atau bertentangan dengan kesusilaan atau bertentangan dengan undang-undang adalah tidak sah.⁶²

Faktor-faktor penyebab bahwa para pihak tidak melaksanakan perjanjian kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku yakni;

1. Pengawasan pemerintah dari pihak pengawas yang bertugas dalam survey kunjungan ke perusahaan tidak berjalan efektif. Dalam terlaksananya sebagai pengawasan perjanjian kerja seharusnya dilaksanakan sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 102 Ayat (1) “dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Tugas pengawasan ketenagakerjaan adalah dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁶³ Yang mana menurut analisis peneliti seharusnya pengawasan dilaksanakan secara rutin serta ada edukasi dari pemerintah dalam hal pembuatan dokumen perjanjian kerja yang ditetapkan perusahaan. Oleh karenanya perjanjian kerja masa percobaan ini terus menerus dilaksanakan.

⁶² Sophar Maru Hutagalung, *Kontrak Bisnis di Asean Pengaruh Sistem Hukum Common Law dan Civil Law*, Sinar Grafika: Jakarta, 2013. Hlm. 79-80.

⁶³ Hardijan Rusli, *Op.cit.* hlm. 14.

2. Tidak ada kebebasan para pihak mengadakan perjanjian dalam melaksanakan penawaran untuk mengubah atau menambah isi perjanjian kerja khususnya pihak yang lemah yakni pekerja dan kurangnya kesadaran serta sikap yang tidak mau tau dari para pihak khususnya pekerja dikarenakan faktor kebutuhan ekonomi.

Dalam praktek dewasa ini acapkali kebebasan berkontrak kurang di pahami secara utuh, sehingga banyak memunculkan kesan pola hubungan kontraktual yang tidak seimbang dan berat sebelah, termasuk para pihak dalam perjanjian kerja. Kebebasan berkontrak didasarkan pada asumsi bahwa para pihak dalam kontrak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang tetapi dalam kenyataannya para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang⁶⁴. Hal ini dikarenakan bahwasannya perjanjian kerja telah ditetapkan atau dibakukan.

C.Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Para pihak

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan. Undang-Undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga terciptanya kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis dan berkeadilan⁶⁵.

Upaya yang dapat dilakukan antara para pekerja maupun perusahaan yakni: Syarat utama yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak yakni perundingan secara musyawarah maupun perundingan bipatrit. Sebaliknya jika kedua belah pihak tidak menemukan titik terang maupun kesepakatan dari permasalahan yang ada barulah kedua belah pihak dapat memilih dua jalur yang dapat ditempuh, sebagai

berikut:

1. Jalur Non Litigasi (penyelesaian diluar pengadilan)

a. Penyelesaian melalui Bipatrit (musyawarah) antara pekerja dan perusahaan atau para pihak yang berselisih⁶⁶. Perundingan bipatrit adalah perundingan yang dilakukan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha, yang mana perundingan dilakukan antara kedua belah pihak⁶⁷.

b. Penyelesaian melalui mediasi Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota”. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan⁶⁸.

c. Penyelesaian melalui konsiliasi Pasal 17 “Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”. Konsiliator penyelesaian perselisihan hubungan industrial berasal dari pihak ketiga diluar pegawai pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan⁶⁹.

d. Penyelesaian melalui arbitrase, penyelesaian sengketa diluar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan mentaati putusan yang di ambil oleh arbiter⁷⁰

⁶⁶ Wawancara Bpk Jhonyarto, Mediator, bertempat di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Siak, hari senin 30 November 2020.

⁶⁷ Pasal 1 Ayat 10 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁶⁸ Lalu Husni, *penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007. hlm.60.

⁶⁹ *Ibid*, hlm.69.

⁷⁰ *Ibid*, hlm. 74.

⁶⁴ Aries Harianto, *Op.cit* hlm. 162.

⁶⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika: Jakarta, 2009, Hlm. 23.

2. Jalur Litigasi (Pengadilan) Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memerilsa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.” Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan Pengadilan Hubungan Industrial serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih⁷¹.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja masa percobaan di pabrik sawit PT. ATM masih lalai dalam mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku khususnya ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Salah satunya pekerja yang melaksanakan perjanjian kerja masa percobaan Pasal 1 dengan jangka waktu selama 12 (Dua Belas) bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan. Sehingga kelebihan 9 (sembilan) bulan dihitung sebagai masa kerja karyawan bukan lagi masa percobaan.
2. Faktor penyebab para pihak tidak melaksanakan perjanjian kerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni:

- Pengawasan pemerintah dari pihak pengawas yang bertugas dalam survey kunjungan ke perusahaan tidak berjalan efektif. Dalam terlaksananya sebagai pengawasan perjanjian kerja seharusnya dilaksanakan sesuai Pasal 102 Ayat (1) “dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Oleh karenanya perjanjian kerja masa percobaan ini terus menerus dilaksanakan yang menyebabkan pekerja menerima masa percobaan/ *training* lebih dari 3 bulan.
 - Tidak ada kebebasan para pihak mengadakan perjanjian dalam melaksanakan penawaran untuk mengubah atau menambah isi perjanjian kerja khususnya pihak yang lemah yakni pekerja serta kurangnya kesadaran serta sikap yang tidak mau tau dari para pihak terkait masa *training* dalam perjanjian kerja masa percobaan yang jelas bertentangan dengan syarat sah perjanjian 1320 KUHPerdara, Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Upaya yang dapat dilakukan para pihak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni: kedua belah pihak yakni perundingan secara musyawarah maupun perundingan bipatrit. Sebaliknya jika kedua belah pihak tidak menemukan titik terang maupun kesepakatan dari permasalahan yang ada barulah kedua belah pihak dapat memilih dua jalur yang dapat ditempuh yakni jalur non litigasi (luar pengadilan) berupa tahapan

⁷¹Ditta Pratama Putra, 2015, Analisis Yuridis Mengenai Masa Percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Syam Surya Mandiri, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya, hlm. 11-12.

penyelesaian bipatrit,
penyelesaian mediasi,
penyelesaian konsiliasi,
penyelesaian arbitrase dan
litigasi (pengadilan).

B. Saran

1. Diharapkan para pihak dalam pembuatan atau penetapan serta pelaksanaan perjanjian kerja masa percobaan Pasal 1 harus diperbaiki kedepannya sehingga dapat lebih teliti serta memahami dan diindahkannya aturan perjanjian kerja serta aturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Diharapkan intervensi pemerintah lebih optimal dalam hal pengawasannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amirudin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Ashshofa Burhan, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Asikin H Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Dirdjosisworo Soedjono, 2016, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Harianto Aries, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Laks Bang Pressindo, Yogyakarta.
- Huda Ni'matul, 2015, *Ilmu Negara*, Raja Wali Pers, Jakarta.
- Husni Lalu, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- _____, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Hutagalung Sophar Maru, 2013, *Kontrak Bisnis di Asean Pengaruh Sistem Hukum Common Law dan Civil Law*, Sinar Grafika: Jakarta.
- Mohammad Rifqi Noval Sayid, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama: Bandung.
- Pedoman Penulisan Skripsi, 2015, Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru.
- Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya, Cetakan. 2)*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sunggono Bambang, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Soekanto Soerjono, 2014, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers: Jakarta.
- Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktek)*, Raja Grafindo Persada, Depok.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Trijono Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti: Depok.
- Wahyudi Eko, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika: Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2008, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.

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

B. Jurnal/Westlaw

Angga Nugraha Sihombing, 2017, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Pada PT. PLN (Persero)*

Kitsumbagut, *Skripsi*, Universitas Medan Area, Medan.

Ditta Pratama Putra, 2015, *Analisis yuridis Mengenai Masa Percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Syam Surya Mandiri*, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya.

Manufactures 1935, Finance Co, "Equality", supreme Court Of United States *Jurnal West Law* diakses melalui <http://fh.unri.ac.id//index.Php/Perpustakaan/#> tanggal 21 Oktober 2019

William F.Chan, 1986, Defendant-Appelle. "The Position Of Workes is Essentially Viewed in terms of bth jurical and social" Bollock v. Sweeney, N.D.Cal *Jurnal West Law* diakses melalui <http://fh.unri.ac.id//index.Php/Perpustakaan/#> pada tanggal 19 November 2019

Zakaria, 2015, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur", *Skripsi*, Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Makasar.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

D. Website

[https://datariau.com/berita/Status-Pekerja-PT-ATM-Maredan-Tak--Jelas-3 Tahun-Bekerja-Belum-Diangkat-Karyawan](https://datariau.com/berita/Status-Pekerja-PT-ATM-Maredan-Tak--Jelas-3-Tahun-Bekerja-Belum-Diangkat-Karyawan), diakses tanggal 10 Oktober 2019

<https://siakkab.go.id/sejarah-siak/>

<https://web.siakkab.go.id/visi-dan-misi/>

<https://siakkab.go.id/tag/siakkab-go-id-beranda/>

<https://idalamat.com/alamat/41015/dinas--tenaga--kerja--dan--transmigrasi-kabupaten-siak> di akses, tanggal 8 Mei 2020