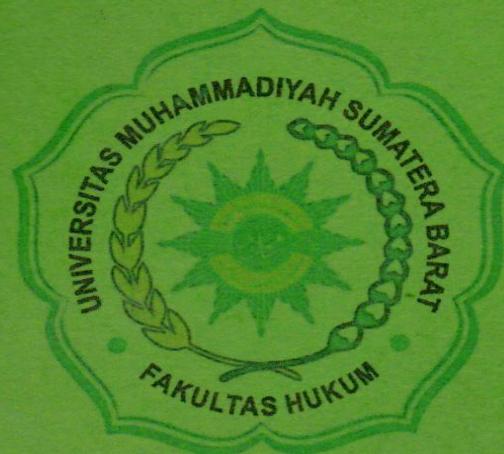


**PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK
DALAM PERJANJIAN KERJA MENURURT UU NO 13
TAHUN 2003**

**“diajukan sebagai salah satu syarat akhir guna memperoleh
Sarjana Hukum”**

JURNAL



Oleh :

Nama : Muhammad Rehan Arif
NPM : 21150129
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2024**

PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK

DALAM PERJANJIAN KERJA MENURURT UU NO 13

TAHUN 2003

“diajukan sebagai salah satu syarat akhir guna memperoleh

Sarjana Hukum”

JURNAL



Oleh :

Nama	: Muhammad Rehan Arif
NPM	: 21150129
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Perdata

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

2024

LEMBAR PENGESAHAN JURNAL
PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK
DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UU NO 13
TAHUN 2003

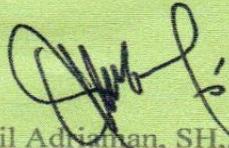
Oleh

Nama	:	Muhammad Rehan Arif
NIM	:	21150129
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Program Kekhususan	:	Hukum Perdata

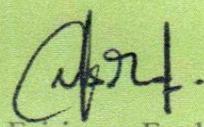
Jurnal ini telah dipertahankan dihadapan Tim Pengaji *Ujian Komprehensif* Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Pada Tanggal Senin 17 Februari 2025 dan dinyatakan **LULUS**

Tim Pengaji

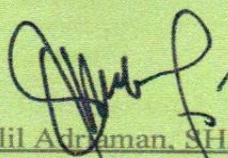
Ketua


Mahlil Adriaman, SH., MH
NIDN. 102101804

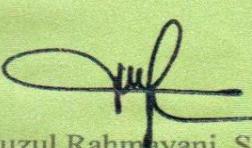
Sekretaris


Nessa Fajriyana Farda, SH., MH
NIDN. 1006018801

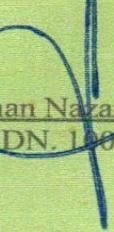
Pembimbing


Mahlil Adriaman, SH., MH
NIDN. 102101804

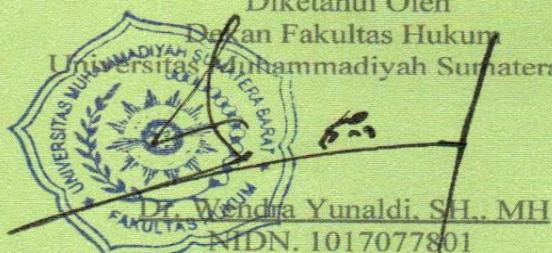
Pengaji I


Dr. Nuzul Rahmayani, SH., MH
NIDN. 1015058702

Pengaji II


Jasman Nazar, SH., MH
NIDN. 1008049102

Diketahui Oleh
Dosen Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL
PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK
DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UU NO 13

TAHUN 2003

Oleh

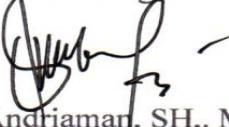
Nama	: Muhammad Rehan Arif
NIM	: 21150129
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Perdata

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Di Bukittinggi

24 Februari 2025

Pembimbing I


Mahlil Andriaman, SH., MH
NIDN. 102101804

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN JURNAL

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Muhammad Rehan Arif**
NIM : **21150129**
Judul Jurnal : **PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003**

Menyatakan bahwa Jurnal ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dan bukan merupakan duplikasi ataupun *plagiasi* (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, sepengetahuan penulis, topik atau judul skripsi ini belum pernah ditulis orang lain.

Apabila Jurnal ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau *plagiasi* (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan sesuai aturan yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini Penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Bukittinggi, 15 Sya'ban 1446 H
14 Februari 2025 M

Yang Menyatakan



Muhammad Rehan Arif
NIM. 21150129



PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003

Muhammad Rehan Arif & Mahlil Andriaman, SH. MH

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

Email: rehan.arie27@gmail.com & mahlilandriaman@gmail.com

Abstract

This article discusses the protection of the rights and obligations of the parties in a work agreement according to Law No. 13 of 2003. In this context, research was conducted to analyze the legal certainty provided by Article 1602 to both parties involved in the work agreement, as well as to evaluate the effectiveness of Article 1602 in protecting the rights and carrying out the obligations of workers and employers in accordance with the principles of justice. This research uses a normative approach by referring to various secondary data sources, such as the Civil Code, Law Number 13 of 2003 concerning Employment, and Ministerial Regulation Number PER-03/MEN/1994 concerning Employment. Data collection techniques were carried out through searching literature relevant to the research object. It is hoped that the results of this research will provide a deeper understanding regarding the protection of the rights and obligations of the parties in work agreements in accordance with the provisions regulated in Law No. 13 of 2003.

Keywords: Work agreement, Employment, Legal protection.

Abstrak

Artikel ini membahas perlindungan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja menurut UU No 13 Tahun 2003. Dalam konteks ini, penelitian dilakukan untuk menganalisis kepastian hukum yang diberikan oleh Pasal 1602 kepada kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, serta untuk mengevaluasi efektivitas Pasal 1602 dalam melindungi hak-hak dan menjalankan kewajiban para pekerja dan pengusaha sesuai dengan prinsip keadilan. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dengan mengacu pada berbagai sumber data sekunder, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Nomor PER-03/MEN/1994 Tentang Ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur yang relevan dengan objek penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perlindungan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003.

Kata Kunci: Perjanjian kerja, Ketenagakerjaan, Perlindungan hukum.

A. PENDAHULUAN

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah kebebasan mendasar atau kewarganegaraan yang merupakan bawaan sejak lahir dan dianugerahkan langsung oleh Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak tersebut tidak dapat dicabut dan memerlukan penghormatan, penegakan, dan perlindungan terhadap negara, hukum, pemerintah, dan setiap individu. demi menjunjung tinggi dan membela harkat dan martabat manusia. Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab negara Indonesia untuk melindungi hak asasi setiap warga negara. Sedangkan negara hukum adalah negara yang didirikan atas dasar kedaulatan hukum. Hukum mempunyai otoritas tertinggi. Dalam konsep rechtstaat, negara merupakan sebuah topik hukum. Karena negara dianggap sebagai masalah hukum, maka dapat dituntut terlebih dahulu.¹ Perjanjian kerja adalah kontrak tertulis yang menguraikan syarat-syarat kerja, hak, dan tanggung jawab baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Kontrak kerja sebenarnya dapat dibuat secara lisan atau tertulis.²

Suatu perjanjian kerja batal apabila tidak memenuhi dua syarat terakhir (syarat obyektif), yaitu harus ada obyek perjanjian dan tidak dilarang, di samping dua syarat pertama (syarat subjektif) perjanjian, yaitu adanya kesepakatan dan keterampilan.

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah:

¹ Jurnal Eko Hidayat. "PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA DALAM NEGARA HUKUM INDONESIA" hal 80.

² Suria Ningsih, Mengenal Hukum Ketenagakerjaan (Medan: USU Press, 2014), h. 70

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

- a. Perjanjian untuk memberikan layanan tertentu; yaitu, suatu pengaturan di mana satu pihak meminta pihak lain mengikuti rencana untuk mencapai suatu tujuan, sebagai imbalannya salah satu pihak bersedia membayar sejumlah biaya atau gaji. Hubungan antara pasien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien, dan lain sebagainya adalah beberapa contohnya.
- b. Perjanjian kerja : pada hakekatnya adalah suatu perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja yang mengatur mengenai upah atau gaji serta adanya hubungan dienstverhouding, dimana pemberi kerja berwenang mengeluarkan perintah-perintah yang wajib dipatuhi oleh pekerja.³
- c. Perjanjian antara dua pihak, dimana pihak yang mengontrakkan pekerjaan menginginkan suatu hasil yang bersedia diterima oleh pihak yang lain dengan imbalan membayar sejumlah uang tertentu sebagai imbalan kontrak, disebut dengan perjanjian kontrak kerja. Perjanjian kerja adalah suatu bentuk perjanjian yang akan dipertimbangkan dalam kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan di antara ketiga kategori tersebut di atas. Pasal 1601 KUHPerdata mengartikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana salah satu pihak, yaitu pekerja, sepakat untuk membayar upah kepada pihak lain, yaitu pemberi kerja, atas pekerjaan yang telah dilakukannya untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Sebab perjanjian kerja merupakan suatu kontrak yang mengikat seseorang untuk bekerja pada pihak lain dengan imbalan penghasilan yang

³ R. Soebakti, Aneka Perjanjian, Cet. X (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), h. 58

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

dibayarkan menurut syarat-syarat yang telah dijanjikan atau disepakati bersama.⁴

Perlindungan terhadap hak dan tanggung jawab para pihak dalam perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tercakup dalam pasal ini. Penting untuk mengingat pentingnya pemahaman hak asasi manusia dalam konteks hubungan kerja, dimana pembelaan terhadap hak-hak dasar pekerja merupakan tujuan utama. Penulis bermaksud untuk menjelaskan prinsip-prinsip yang mengatur perjanjian kerja dan menyoroti elemen-elemen penting yang terkait dengan menjaga hak dan kewajiban para pihak dalam kerangka hukum perdata melalui pemahaman menyeluruh terhadap undang-undang dan peraturan yang mengatur ketenagakerjaan. Penulis berharap dapat menjelaskan aturan-aturan yang mengatur perjanjian kerja dan menekankan unsur-unsur penting yang terkait dengan perlindungan hak dan kewajiban melalui pemahaman menyeluruh terhadap undang-undang dan peraturan yang mengatur ketenagakerjaan.

Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satu pun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusastraan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal

⁴ Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia (Jakarta: Bina Sumber Daya, 1995), h. 55.

1338 ayat 1 KUH Perdata dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335, dan 1337 KUH Perdata di samping Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian normatif. Penelitian normatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada norma dan asas-asas hukum serta bersumber pada bahan pustaka dan perundang-undangan. Penelitian ini mengacu pada berbagai sumber data sekunder, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Nomor PER-03/MEN/1994 Tentang Ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur yang relevan dengan objek penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Apa hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang di atur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja perlu dipahami bagi para tenaga kerja. Selain itu informasi ini juga penting bagi calon tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja. Diharapkan dari infomasi ini dapat meningkatkan wawasan serta dapat mencegah perbedaan pendapat yang dapat mengakibatkan perselisihan hubungan

⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

industrial antara pengusaha dengan tenaga kerja. Berikut merupakan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja:

A. Hak Tenaga Kerja

1. Waktu Kerja

Dalam satu minggu waktu kerja adalah 40 jam kerja, meliputi:

- a.)6 hari kerja, maka dalam satu hari waktunya adalah 7 jam, (hari ke 6 disesuaikan untuk memenuhi 40 jam kerja)
- b.)5 hari kerja, maka dalam satu hari waktunya adalah 8 jam (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 21)⁶

2. Istirahat dan Cuti

a.)Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh 1 hari libur untuk 6 hari kerja dan 2 hari libur untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. (PP 35 Tahun 2021 Pasal 22)

b.)Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 79)

c.)Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 79)

B. Kewajiban Tenaga Kerja

1. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan

⁶ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (Pasal 102)

2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136)
3. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. (Pasal 140)

(Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)

Berdasarkan penjelasan diatas Pekerja memiliki sejumlah hak yang dijamin dalam perjanjian kerja. Ini termasuk hak untuk menerima upah atau gaji sesuai dengan perjanjian, jam kerja yang wajar, pembayaran lembur, istirahat, dan cuti yang diatur sesuai peraturan. Pekerja juga memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat serta perlindungan dari diskriminasi. Di sisi lain, pekerja memiliki kewajiban untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Mereka diharapkan untuk menjaga disiplin kerja, menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, dan berperilaku etis. Pekerja juga memiliki tanggung jawab untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja.

2.Apa saja permasalahan dalam perjanjian kerja berdasarkan

Undang-undang nomor 13 tahun 2003



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Sebelum diuraikan tentang beberapa masalah yang dirasakan oleh pekerja/buruh ketika mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontraknya habis dan solusinya, akan diuraikan terlebih dulu jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini perlu diuraikan karena cara menyelesaikan masalah yang mengarah ke pemutusan hubungan kerja, masing-masing jenis pekerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah tidak sama. Ada dua jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam tulisan ini hanya diuraikan PKWT karena disesuaikan dengan judul tulisan.⁷

MASALAH YANG TIMBUL DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU:

1. Perpanjangan Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Masalah perpanjangan tidak menjadi persoalan pada PKWTT karena perjanjian kerja macam ini terus berjalan hingga perjanjian kerja berakhir. UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur tentang perpanjangan PKWTT, karena PKWTT tidak mungkin ada perpanjangan karena pekerja/buruh sudah menjadi pekerja tetap, lain halnya untuk PKWT. Jika terjadi perpanjangan bersamaan pembaharuan dan terjadi berulang kali, maka jawabnya ada dalam Pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Pasal ini sudah jelas mengatur bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui.

⁷ Jurnal SUNARNO, S.H., M.Hum. Dosen Fakultas Hukum UNISRI " BEBERAPA MASALAH PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN SOLUSINYA" VOL VIII NO. 2 OKTO 2009

Berdasarkan pasal tersebut sudah jelas bahwa yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah kata atau bukan kata dan. Dengan demikian bagi PKWT yang masa kontraknya habis, perusahaan dapat memilih untuk memperpanjang atau memperbaharui perjanjian-kerja tersebut. Dalam hal ini, berdasarkan bunyi Pasal 59 ayat (3) tersebut tidak dapat menerapkan perpanjangan sekaligus pembaharuan perjanjian-kerja. Pelanggaran ketentuan ini berakibat PKWT berubah menjadi PKWTT.

2. Akibat Peralihan Perusahaan

Perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Demikian juga, dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003).

Sejalan dengan ketentuan tersebut, pasal 61 ayat (2) s.d. ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengalihan perusahaan yang disebabkan pengusaha meninggal, atau pun perusahaan dijual, diwaris atau hibah; tidak akan memengaruhi hubungan kerja.

Demikian juga jika kita membaca pasal 1576 KUH Perdata yang menyatakan bahwa dengan dijualnya barang yang disewa, suatu persewaan yang dibuat sebelumnya, tidaklah diputuskan kecuali apabila ini telah diperjanjikan pada waktu menyewakan barang. Dengan menggunakan interpretasi ekstensif kata dijual dapat diartikan sebagai dipindah tangankan, dengan demikian dapat diartikan secara luas yaitu dihibahkan, diwariskan, ditukarkan. Selanjutnya , baik pasal 1575 KUH Perdata maupun Pasal 1576 KUH Perdata mengatur masalah persewaan yang dapat ditafsirkan secara luas sebagai perjanjian-kerja.

3. Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Selanjutnya, apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003).

Jadi, seandainya seorang pekerja/buruh terikat dalam PKWT selama dua tahun,bila baru bekerja dua bulan ingin mengakhiri hubungan-kerja tersebut , maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan.

Sebaliknya kalau pekerja/buruh diikat dengan PKWTT, maka bisa diadakan masa percobaan selama tiga bulan, dan seandainya baru dua bulan bekerja lalu pekerja/buruh keluar, maka pengusaha tidak

perlu memberikan ganti rugi apa pun kepada pekerja/buruh karena masih dalam masa percobaan. Oleh karena itu, jika pengusaha khawatir kalau pekerja/buruh akan mengakhiri hubungan-kerja sebelum saatnya, maka sebaiknya pengusaha mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Sebaliknya jika tidak ada yang dikhawatirkan akan kehilangan pekerja/buruh, maka perjanjian-kerja sebaiknya dengan PKWTT.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis memiliki beberapa kesimpulan: Perpanjangan atau pun pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan jenis pekerjaan yang dicantumkan dalam PKWT, Peralihan perusahaan tidak mempengaruhi isi PKWT, Pengakhiran PKWT secara sepihak berakibat pihak yang mengakhiri perjanjian-kerja dikenai sanksi memberi ganti rugi.⁸ Memahami dan menangani permasalahan-permasalahan ini dengan cermat merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang efektif dan menciptakan hubungan kerja yang sehat antara pekerja dan pengusaha. Adopsi kebijakan yang adil, perjanjian yang jelas, dan komunikasi yang terbuka dapat membantu mencegah atau menyelesaikan sebagian besar permasalahan yang mungkin muncul dalam perjanjian kerja.

C. PENUTUP

Hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja sesuai dengan peraturan yang dituangkan dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini. Mengingat

⁸ Muhammd Rehan Arif .(2024). PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003.Illu Hukum.Bukittinggi.Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

perjanjian kerja merupakan salah satu jenis hubungan kerja yang paling banyak terjadi di Indonesia, maka permasalahan ini menjadi krusial. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja merupakan salah satu hal yang masih belum jelas penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji perlindungan hukum yang diberikan perjanjian kerja baik kepada pemberi kerja maupun pekerja. Selain itu, upaya ini juga berupaya untuk mengidentifikasi cara-cara yang tepat untuk meningkatkan efisiensi penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Untuk memberikan kejelasan hukum kepada semua pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja, penulis menganalisis Pasal 1602 dalam penelitian ini, sehingga diperlukan pemahaman yang mendalam terhadap ketentuan pasal tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1602 mengatur tentang perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Menelaah apakah Pasal 1602 memuat persyaratan yang jelas dan dapat ditafsirkan secara konsisten dalam berbagai konteks sangatlah penting dalam hal ini. Hal ini memerlukan kesadaran akan makna hukum dari pasal tersebut serta bagaimana pasal tersebut dapat diterapkan dalam pengaturan perjanjian kerja yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA / DAFTAR REFERENSI

Buku:

Suria Ningsih, Mengenal Hukum Ketenagakerjaan (Medan: USU Press, 2014), h. 70

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia (Jakarta: Bina Sumber Daya, 1995), h. 55.

R. Soebakti, Aneka Perjanjian, Cet. X (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), h. 58.

Buku Editor:

Muhammd Rehan Arif .(2024). PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003.Ilmu Hukum.Bukittinggi.Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Jurnal:

Jurnal Eko Hidayat. "PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA DALAM NEGARA HUKUM INDONESIA"hal 80.

Jurnal SUNARNO, S.H., M.Hum. Dosen Fakultas Hukum UNISRI" BEBERAPA MASALAH PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN SOLUSINYA" VOL VIII NO. 2 OKTO 2009.



Jurnal Hukum Perdata

Kampus: Jalan Bypass Aur Kuning Bukittinggi.Telp.085374071512

Bukittinggi, 08 juni 2024

Nomor : 01 /SLJ/Juni/2024
Perihal : **Penerimaan Naskah untuk Sakato Law Journal**
Lampiran : -

Kepada
Yth.
Muhammad Rehan Arif
Di Tempat

Sehubungan dengan tulisan ilmiah yang Anda kirim kepada Redaksi Sakato Law Journal pada tanggal 10 April 2024, yang berjudul "**PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003**" kami telah menilai susunan format penulisan dan substansi tulisan, maka kami menyatakan bahwa tulisan tersebut layak untuk diterbitkan pada Sakato Law Journal Volume 3 Nomor 1.

Demikian surat pemberitahuan ini dan atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih.

Redaksi Sakato Law Journal
Fakultas Hukum UMSumbar

Dr. Nuzul Rahmayani, SH, MH
(*Editor in Chief*)



SURAT KEPUTUSAN

NOMOR:078/KEP/II.3.AU/F/2024

Tentang

PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PENULISAN HUKUM (LEGAL MEMORANDUM, STUDI KASUS, DAN SKRIPSI) SEMESTER GENAP T.A. 2023/2024

Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, setelah;

Membaca : Permohonan pengusulan penulisan Hukum Mahasiswa atas nama : **MUHAMMAD REHAN ARIF NIM : 21150129**

Menimbang : a. Bahwa Mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum UM-Sumbar diharuskan untuk melakukan tugas akhir berupa penulisan hukum (Legal Memorandum, Studi Kasus, dan skripsi);

b. Bahwa mahasiswa yang tersebut diatas telah memenuhi syarat untuk melaksanakan penulisan Hukum sesuai dengan bidang yang diinginkan;

c. Bahwa untuk teraranya penulisan hukum dimaksud, dirasa perlu untuk menunjuk dosen pembimbing dengan surat Keputusan Dekan;

Mengingat : 1. Undang-undang No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
2. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.

3. Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.44 Tahun 2015 tentang standar Nasional Pendidikan Tinggi.

5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.32 Tahun 2016 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi.

6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.62 Tahun 2016 tentang sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi.

7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.100 Tahun 2016 tentang pendirian perubahan, pembubaran perguruan tinggi negeri, dan pendirian, perubahan, pencabutan, pencabutan izin perguruan tinggi swasta.

8. Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 01/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Tinggi.

9. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02/PED/1.0/B/2012 tanggal 16 April 2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

10. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 178/KET/1.3/D/2012 tentang penjabaran pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02.PED/1.0/B/ 2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

11. Statuta Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun 2020

12. SK Dekan No. 0059/KEP/II.3.AU/D/2015 tanggal 13 Februari 2015 tentang Kurikulum Fakultas Hukum UM-Sumbar

13. SK Rektor No. 970/II.3.AU/2021 tanggal 20 April 2021 tentang penetapan berlakunya Kurikulum Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum UM Sumbar TA. 2020.

14. SK Rektor No. 1436/KEP/II.3.AU/F/2021 tanggal, 15 September 2021 tentang Penetapan berlakunya Kurikulum Program Studi Ilmu Hukum UM Sumbar Tahun 2021.

15. Kalender Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2023/2024

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN

Pertama : Menunjuk Saudari **MAHLIL ADRIAMAN,SH.MH** sebagai Dosen Pembimbing dalam Penulisan Hukum Mahasiswa :

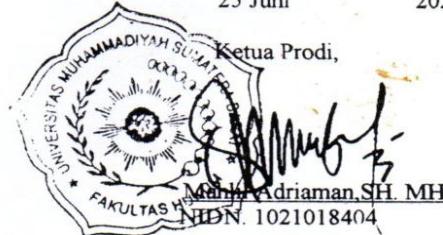
Nama/NIM : **MUHAMMAD REHAN ARIF/ 21150129**

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003**

Kedua : Segala biaya yang ditimbulkan akibat daripelaksanaan bimbingan penulisan hukum ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Hukum UM-Sumbar

Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI : **Bukittinggi**
PADA TANGGAL : **18 Dzulhijah 1445 H**
25 Juni 2024 M



Tembusan:

1. Dekan Fakultas Hukum sebagai laporan
2. Kasubag Keuangan Fakultas Hukum
3. Mahasiswa/ Yang bersangkutan
4. Pertinggal

KARTU KENDALI DAN
BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : Muhammad Rizan Rus

NIM : 21150129

KONSENTRASI : Hukum Pidana/Hukum Perdata/Hukum Tata Negara

DOSEN PEMBIMBING : 1. Mohill Andikhaman, S.H, M.H.

Sebagai Pembimbing I

2. : Sebagai Pembimbing II

JUDUL SKRIPSI :

Perindustrian Hukum dan kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja
Menurut UU No 13 Tahun 2003

Mata Bimbingan :

NO	Hari/Tanggal	Jam Bimbingan	Materi Bimbingan	Saran	Paraf Pmbb.	Ket
1	Kamis / 2 Mei 2024	14.00	Mengajukan Abstrak	Tato ketot Abstrak		
2	Sabtu / 6 Mei 2024	14.00	Mengerjakan Maklum Panahuan			
3	Kamis / 15 Mei 2024	14.00	Mendekati Pakar Jurusan	Pembuktian Rapor		
4	Kamis / 20 Mei 2024	15.00	All Jurusan	Publis qurral		
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

Bukittinggi, 8 Februari 2024

Mahasiswa

Muhammad Rizan Rus

**JADWAL KEDIRIDAN
SEMINAR PROPOSAL DAN UJIAN SKRIPSI**

NO	Hari Tanggal	Nama Peserta/NIM	Judul Skripsi	Paraf Ketua Penyelempara
1.	Sabtu / 28 desember 2024	Eliana Yulianca 2115.0001	Perindutunan hukum terhadap hak kebaikan untuk Buku Root chapter dengan CV Gita Lekter	
2.	Sabtu / 28 desember 2024	IEMMA UL MUSRA 2115.0009	Analisis tafsir tentang istilah pengadilan di sengkapan Agama tentang fatwa Kelas IB (Nomor Perkara 025/1995 6/17024/PA-L).	
3.	Sabtu / 28 desember 2024	Fadhliza Ezza 2115.0194	Tafsir fatwa Tanda Proses (Amiran Hukum kurai) UU Sengkapan Agama Pantang Hukum Perdata	
4.	Sabtu / 28 desember 2024	MHP SYAWAL 101000294201323	Kedudukan Hibah (dalam sebagai Buktid dalam hukum harta pustaka) tinggi (Analisis hukum perdata nomor: 26/Pdt.6/2022 (N.17H))	
5.	Sabtu / 28 desember 2024	Nurmi Faridha 2115.0191	Analisis Terhadap Tenggungnya Penahanan Sifat-sifat kawin di Pengadilan Agama Samarinda.	
6.	Sabtu / 28 desember 2024	Natalia Cahya Dewi 2115.0068	Pembahasan ketentuan hukum dilaksanakan oleh anak sebagai ketua keluarga (Studi perdata putusan No. 124/PER.P.10.1.1.1/2017)	
7.	Sabtu / 28 desember 2024	Ucup Rahmadani Putri 2115.0097	Studi komparatif perangkat hukum melalui tuntutan respon di Indonesia dan Jepang.	
8.	Sabtu / 28 desember 2024	Feni Fitri 2115.0196	perdebatan pendeklaran Meret "pa katu" Akibat kesamaan pada adikana pada meret disporo.	
9.	Sabtu / 28 desember 2024	Wijaya Dwi Pramita 2115.0094	Model mediasi dalam perikatan berdasarkan peraturan di mendeklan permen tanah loti.	
10.	Sabtu / 28 desember 2024	Ahitah Faiziyah 2115.0087	Pertama mengintroduksikan pidana hukum yang melibatkan penyalahgunaan dana dengan menggunakan aplikasi michat.	

Catatan : 5 menghadiri Seminar Proposal dan 5 menghadiri Ujian Komprehensi terbaru

Bukittinggi

Mahasiswa

8 Februari 2025

Rahmatullah

Mohammad Faham Alif