

**AKIBAT HUKUM TENAGA KERJA YANG MELANGGAR PERJANJIAN  
KERJA DI CV. OKI PRIMA BAJA DAN CV. PUTRA TUNGGAL MANDIRI  
OGAN ILIR**



**SKRIPSI**

**Di Ajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas  
Sriwijaya**

**Oleh :**

**UTARI  
02111001036**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA**

**2015**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**KAMPUS INDRALAYA**

**NAMA : UTARI**  
**NIM : 02111001036**

**JUDUL**

**AKIBAT HUKUM TENAGA KERJA YANG MELANGGAR PERJANJIAN  
KERJA DI CV. OKI PRIMA BAJA DAN CV. PUTRA TUNGGAL MANDIRI  
OGAN ILIR**

**Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif  
Pada tanggal 13 Juli 2015**

**Dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

**Mengetahui**

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pembantu**

**Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum**  
**NIP. 195506161986031002**

**Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum**  
**NIP. 196511011992032001**

**Dekan,**

**Prof. Amzulian Rifai, S.H., LL.M., Ph.D.**  
**NIP. 196412021990031003**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : UTARI

NIM : 02111001036

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **AKIBAT HUKUM TENAGA KERJA YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA DI CV. OKI PRIMA BAJA DAN CV. PUTRA TUNGGAL MANDIRI OGAN ILIR** adalah hasil tulisan saya sendiri. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Sriwijaya batal saya terima.

Indralaya, Juni 2015

Yang membuat pernyataan,

UTARI

02111001036

## **MOTO DAN PESEMBAHAN**

*Barang siapa menginginkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat maka  
haruslah memiliki banyak ilmu*

*(HR. Ibnu Asakir).*

*Think as big as galaxy!*

*Be as yourself as you want!*

*Skripsi ini kupersembahkan kepada:*

- *Kedua orang tuaku tercinta (Umak & Bak)*
- *Yunda Tuti dan Adinda Titin tersayang*
- *Sahabat-sahabat terbaikku.*
- *Dosen Pengajar*
- *Almamaterku*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah dan tumpahruah kepada Nabi besar kita Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga akhir zaman.

Penulis skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Dengan skripsi yang berjudul **“AKIBAT HUKUM TENAGA KERJA YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA DI CV. OKI PRIMA BAJA DAN CV. PUTRA TUNGGAL MANDIRI OGAN ILIR”**.

Berkat bimbingan dan pengarahan dari dosen pembimbing yaitu Bapak Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, SH.,M.Hum selaku pembimbing utama dan Ibu Sri Turatmiyah, SH.,M.Hum selaku pembimbing pembantu, penulis berusaha dengan baik untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari akan terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan yang ada dan mengharapkan segala kritik dan saran guna untuk kesempurnaan skripsi ini.

Penulis menyarankan untuk membaca skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang baik dan bermanfaat perkembangan ilmu

pengetahuan hukum, khususnya dibidang hukum perdata serta dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembacanya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan dan nikmat atas amal baik yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas bagi kita semua. Amin

Indralaya, Juli 2015

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan dan bantuan yang deiberikan selama ini kepada :

1. Allah SWT
2. Kedua orang tuaku, mak bak terima kasih yang tak terhingga atas dukungan dan doa yang diberikan.
3. Bapak Prof. Amzulian Rifai, S.H., LL.M., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S. selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum. selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. H. Abdullah Gofar, S.H., M.H. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing Utama, yang telah membimbing penulis sehingga meyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum. selaku Pembimbinga Pembantu, yang telah membimbing penulis sehingga meyelesaikan skripsi ini.

9. 9. Bapak Dr. H. Murzal Zaidan, S.H., M.Hum. selaku Kepala Jurusan Studi Hukum dan Bisnis.
10. 10. Ibu Wahyu Ernaningsih, S.H., M.Hum. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan, bimbingan dan arahnya.
11. 11. Dosen dan staf pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan hukum semoga dapat bermanfaat.
12. 12. Kakak dan adikku tersayang (yuk tuti dan adin titin) yang sangat ku sayangi, motivasi dan semangat kalian sangat berarti bagiku.
13. 13. Presiden di hatiku “Alija Izet Begovic”, namamu selalu menginspirasi dalam setiap langkah kakiku, terima kasih banyak atas dukungan yang sangat berarti dan tak henti-hentinya selama ini.
14. 14. Para personil JINTONG, kalian mempunyai karakter masing-masing yang mampu memberikan semangat dihari-hari kuliahku.
15. 15. Kak Manto, Kak Enda, Kak Welly, Kak Dion, Ak ian, Dandi, Kak Toto, Doni, Chandra, Iqbal babam, terima kasih dukungan, semangat, arahan dan tegurannya selama ini.



## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui akibat hukum tenaga kerja yang melanggar perjanjian kerja di CV. Oki Prima Baja dan CV. Putra Tunggal Mandiri. Penelitian ini memberi saran supaya tenaga kerja yang telah menandatangani perjanjian kerja dapat memiliki komitmen untuk mentaati isi perjanjian kerja tersebut, Sesuai dengan asas kebebasan berkontrak Pasal 1338 ayat (1) bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Bersifat perspektif dengan pendekatan perundang-undangan. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari bahan hukum tersier atau penunjang. Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari data sekunder. Analisis data yang dipergunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu pendekatan dengan cara deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh sasaran penelitian yang bersangkutan secara tertulis, atau lisan, dan perilaku nyata. Yang diteliti dan pelajari dalam penelitian ini adalah obyek penelitian yang utuh. Pendekatan kualitatif yaitu menjelaskan secara menyeluruh masalah yang akan diteliti dan diamati serta menjawab pertanyaan yang sebelumnya dikemukakan oleh rumusan masalah.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Pertama Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Oki Prima Baja dan CV. Putra Tunggal Mandiri telah memenuhi unsur-unsur karakteristik perjanjian kerja dalam perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memenuhi unsur-unsur di dalam Pasal 1320, Pasal 1337, Pasal 1338 KUHPerdata dan Pasal 52 ayat (1), Pasal 53, Pasal 54, Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua Akibat Hukum tenaga kerja yang melanggar perjanjian kerja di CV. Oki Prima Baja dan CV. Putra Tunggal Mandiri Ogan Ilir tertuang di dalam Pasal perjanjian kerja perusahaan.

**Kata Kunci :** Akibat Hukum Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pengesahan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Keaslian Tulisan .....</b>	<b>iii</b>
<b>Motto dan Persembahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>v</b>
<b>Ucapan Terima Kasih .....</b>	<b>vii</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penulisan .....	13
D. Manfaat Penulisan .....	14
E. Ruang Lingkup .....	14

F. Kerangka Teori .....	14
G. Metode Penelitian .....	18
1. Jenis Penelitian .....	18
2. Data dan Sumber Data penelitian .....	18
3. Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	19
4. Analisis Data Penelitian .....	19
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>21</b>
A. Tinjauan Tentang Perjanjian .....	21
1. Pengertian Perjanjian .....	21
2. Asas-asas Perjanjian .....	23
3. Unsur Perjanjian .....	25
4. Syarat Sah Perjanjian .....	25
5. Wanprestasi .....	27
6. Overmact .....	31
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja .....	33
1. Pengertian Pekerja .....	33

2. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha .....	34
C. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja .....	43
1. Pengertian Hubungan Kerja .....	43
2. Pengertian Perjanjian Kerja .....	46
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Deskripsi Umum Tentang CV. Oki Prima Baja dan CV. Putra Tunggal Mandiri .....	59
1. Deskripsi Umum Tentang CV. Oki Prima Baja .....	59
2. Deskripsi Umum Tentang CV. Putra Tunggal Mandiri .....	61
B. Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Oki Prima Baja dan CV. Putra Tunggal Mandiri dalam perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	64
1. Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Oki Prima Baja .....	64
2. Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Putra Tunggal Mandiri .....	66

C. Akibat Hukum Tenaga Kerja Yang Melanggar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Di CV. Oki Prima Baja dan CV. Putra Tunggal Mandiri Ogan Ilir	
1. Akibat Hukum Tenaga Kerja Yang Melanggar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Oki Prima Baja .....	88
2. Akibat Hukum Tenaga Kerja Yang Melanggar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Putra Tunggal Mandiri .....	89
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>101</b>
A. KESIMPULAN .....	101
B. SARAN .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>110</b>

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel</b>	<b>halaman</b>
1.1 Data Personalia CV. Putra Tunggal Mandiri .....	61
1.2 Daftar Peralatan Proyek CV. Putra Tunggal Mandiri .....	62

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### A. Latar belakang

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.<sup>1</sup>

Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar/intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.<sup>2</sup> Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu,

---

<sup>1</sup>FX. Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 1.

<sup>2</sup>H. ManulangSendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 1.

kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.<sup>3</sup>

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>4</sup>

Tenaga kerja dan perusahaan merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seahli apapun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran.

Sisi lain, pengusaha sebagai pemilik perusahaan berada pada posisi yang kuat sebab didukung modal yang besar, sedangkan tenaga kerja hanya bermodalkan keahlian, intelektual, menjadikan tenaga kerja berada pada posisi yang lemah. Hal ini sering digunakan oleh pengusaha yang nakal berbuat semena-mena terhadap karyawannya dalam mendapatkan hak-haknya seperti hak upah yang layak, hak mendapatkan pesangon, hak istirahat, dan hak cuti serta hak mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berupa :

---

<sup>3</sup> Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987, hal. 1.

<sup>4</sup> Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungannya dengan Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, Jakarta, 1991, hal 9.



1. Jaminan kecelakaan kerja,
2. Jaminan kematian,
3. Jaminan hari tua dan
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Hubungan buruh yang dalam penulisan ini disebut “tenaga kerja” dengan perusahaan sebagai majikan tunduk dibawah aturan ketenagakerjaan apabila diantara mereka telah ada hubungan kerja. Hubungan kerja antara tenaga kerja dan majikan terjadi apabila diantara mereka telah ada perjanjian kerja. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut "*Arbeidsoverenkoms*", yang mempunyai beberapa pengertian.<sup>5</sup>

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan di saat sekarang ini, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja, agar tidak terjadi akibat-akibat yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak.

Perjanjian kerja juga terdapat pada CV. Oki Prima Bajadan CV. Putra Tunggal Mandiri untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan sebagaimana

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 53.

tersebut di atas, namun dengan adanya perjanjian kerja tersebut bukan berarti kegiatan usaha berjalan dengan baik. Seperti yang terjadi di sebuah Persekutuan Komanditer (CV) seorang tenaga kerja dengan status sebagai karyawan tetap telah melanggar perjanjian kerja, tepatnya di CV. Oki Prima Baja dan CV. Putra Tunggal mandiri, tenaga kerja sering datang terlambat bahkan sering tidak masuk kerja sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

CV. Oki Prima Baja adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan besi atau baja menjadi barang jadi seperti pisau dapur, alat-alat pertanian dan lain-lain. CV. Oki Prima Bajadidirikan berdasarkan Akta Notaris Badiah Azhary, SH Nomor 06 Tanggal 02 Juli 2004, berkedudukan dan berkantor pusat di desa Limbang Jaya, Dusun III, Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir.<sup>6</sup>Selanjutnya CV. Putra Tunggal Mandiri didirikan berdasarkan Akta Notaris Hatta, SH Nomor 8 Tanggal 18 April 2006. CV. Putra Tunnggal Mandiri berkedudukan dan berkantor pusat di Desa Tanjung Mas, Kecamatan Rantau Alai, Kabupaten Ogan Ilir.

CV. Putra Tunggal Mandiri melakukan usaha dalam bidang perancangan, pelaksanaan dan pemborongan bangunan gedung-gedung, jembatan, jalan-jalan, irigasi dan pekerjaan instalasi antara lain instalasi listrik, air mesin-msein, pipa, pipa, telepon, serta instalasi fasilitas gedung lainnya.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bpk. Ujok Direktur CV. Oki Prima Baja Ogan Ilir. Pada tanggal 27 Maret 2015.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bpk. Ahlar Burhany Direktur CV. Putra Tunggal Mandiri. Pada tanggal 28 Maret 2015.

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seseorang maupun badan hukum sebelum melakukan hubungan kerja dengan pihak lain terlebih dahulu akan mengadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana dalam bentuk lisan ataupun dibuat secara formal dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja, hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.<sup>8</sup>

Isi perjanjian yang baik yang dapat dilakukan secara umum harus memuat mengenai:

1. Waktu kerja
2. Upah
3. Keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan (K3)
4. Waktu istirahat atau cuti kerja

Isi perjanjian yang secara umum tersebut para pihak harus pula secara spesifik membahasnya. Hal yang paling utama bahwasanya dalam pelaksanaan dari isi

---

<sup>8</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1986, hlm. 9.

perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial dikenal dengan Perjanjian Kerja Perorangan baik untuk pekerjaan tertentu maupun waktu tertentu dan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu serta Perjanjian Kerja kolektif yang dibuat antara perwakilan pekerja Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SP/SB) dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Perjanjian kerja pada masa sekarang ini masih sangat diperlukan sebagai pendamping dari peraturan perundang-undangan yang berlaku karena secara umum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kita belum mengatur secara terperinci tentang syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, khususnya dalam peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Untuk pengaturan syarat-syarat kerja tersebut agar dapat dipedomani sehari-hari dalam hubungan kerja, maka perlu diatur melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian kerja sebagai suatu bentuk perikatan antara tenaga kerja dan majikan juga tunduk pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal 1233 KUHPerdata menentukan bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena perjanjian, maupun karena undang-undang”. Dari ketentuan tersebut diketahui bahwa perikatan yang lahir dari perjanjian memang dikehendaki para pihak sedangkan perikatan yang timbul karena undang-undang menurut Pasal

---

<sup>9</sup>Risman Fahri Adi Saldi, *Jurnal Huum Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pengusaha Dan Pekerja di UD Naba Jaya Samarinda*.

1352 KUHPperdata diperinci menjadi 2 (dua), yaitu perikatan yang timbul semata-mata karena undang-undang dan perikatan yang timbul dari undang-undang akibat dari perbuatan orang.

Pasal 1338 ayat (1) KUHPperdata menentukan: "semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Ketentuan Pasal 1338 ayat (1) jo Pasal 1320 mengandung asas kebebasan berkontrak, maksudnya setiap orang bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian serta bebas untuk menentukan bentuk dan isi dari perjanjian tersebut menurut yang dikehendaki dalam batas-batas tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum sesuai dengan Pasal 1337 KUHPperdata.

Asas kebebasan berkontrak ini juga mendorong para pihak untuk saling mengadakan perjanjian yang bebas bentuknya, termasuk dalam perjanjian kerja. Pasal 1601a KUHPperdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah "suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Perjanjian kerja merupakan titik tolak lahirnya hubungan kerja antara seorang tenaga kerja dengan pengusaha atau majikan.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Untuk sahnya suatu perjanjian kerja Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Perjanjian Kerja dibuat atas dasar (1) Kesepakatan kedua belah pihak, (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkaitan dengan Perjanjian Kerja ini Subekti menegaskan :

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seseorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperbatas (*dierstverhadning*) yaitu suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati pihak yang lain.<sup>10</sup>

Berkenaan dengan hal ini, Ridwan Halim mengemukakan bahwa :

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing, terhadap satu sama lainnya".<sup>11</sup>

Pakar hukum perburuhan lain memberikan pengertian dengan penekanan pada posisi kedua belah pihak. Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa "Pengertian Perjanjian Kerja merupakan hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan".<sup>12</sup>Dalam ketentuan perjanjian kerja ada unsur wewenang untuk memerintah, artinya antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut *sub ordinasi* seperti

---

<sup>10</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1989, hal. 57.

<sup>11</sup> A.Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hal 21.

<sup>12</sup> Wiwoho, Soedjono, *Op.Cit.*, hal 19.

dikemukakan Djumialdji bahwa ada pihak yang kedudukannya di atas, ada yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah yaitu yang diperintah".<sup>13</sup>

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPPerdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja ialah "di bawah perintah pihak lain", di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*sub ordinasi*). Dalam hal ini Lalu Husni mengatakan bahwa:

Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja atau buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian lainnya.<sup>14</sup>

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :<sup>15</sup>

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu Perjanjian Kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPPerdata Pasal 1603a yang berbunyi : "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya".

---

<sup>13</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hal. 18.

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 55.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal. 55-56.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (Perjanjian Kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

Suatu hal yang menjadi ciri khas pada perjanjian kerja tidak ditemui pada perjanjian lain, yaitu adanya pengaturan tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Para pihak yang membuat perjanjian kerja biasanya menentukan sendiri lembaga perselisihan mereka.

Sedangkan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja mengikuti ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata, dimana “untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi 4 (empat) syarat”, yaitu (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, (2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, (3) Suatu hal tertentu dan (4) Suatu sebab yang halal. Ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian ini juga dipakai sebagai dasar dibuatnya suatu Perjanjian Kerja. Hal ini tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;



3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>16</sup>

Hubungan kerja juga dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada unsur waktu ini dapat dibedakan atas :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk melakukan kerjaan tertentu.

- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. PKWTT ini diatur didalam Peraturan Perusahaan.

- c. Perjanjian Kerja Harian atau Borongan

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pemborong) mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, hal. 57.

<sup>17</sup> FX. Djumialdji, *Perjanjan Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hal 24 .

Walaupun syarat dan ketentuan isi dari suatu perjanjian kerja telah diatur dengan ketentuan perundang-undangan, namun tetap saja perjanjian kerja tersebut masih memiliki kelemahan di dalam penerapannya. Dalam perjanjian kerja yang dibuat secara sukarela dengan tertulis tidak diatur ketentuan yang menguntungkan pekerja, bahkan cenderung merugikan bagi pekerja, dimana perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi suatu peristiwa yang merugikan perusahaan tanpa memberikan surat peringatan maupun hak apapun bagi tenaga kerja. Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa tenaga kerja dan perusahaan merupakan 2 (dua) faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua faktor itu baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Namun demikian, dalam praktek terjadinya hubungan hukum antara tenaga kerja dan perusahaan dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang terlebih dahulu dipersiapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk membahas permasalahan dalam skripsi dengan judul **AKIBAT HUKUM TENAGA KERJA YANG MELANGGAR PERJANJIAN KERJA DI CV. OKI PRIMA BAJA dan CV. PUTRA TUNGGAL MANDIRI OGAN ILIR.**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan masalah yang akan di bahas dalam hasil penelitian, yaitu:

- a. Bagaimanakah Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Oki Prima Baja dan CV. Putra Tunggal Mandiri Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah Akibat Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Melanggar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Oki Prima Baja Dan CV. Putra Tunggal Mandiri?

## C. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tidak di CV. Oki Prima Baja Dan CV. Putra Tunggal Mandiri dalam perspektif Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap tenaga kerja yang melanggar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di CV. Oki Prima Baja Dan CV. Putra Tunggal Mandiri?

#### D. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penulisan ini antara lain adalah :

1. Bagi kepentingan masyarakat, dalam hal ini Pengusaha dan Pekerja. Diharapkan hasil penulisan ini dapat memberikan masukan bagi pihak Perusahaan maupun Pekerja dalam pembuatan dan pelaksanaan kontrak perjanjian.

2. Bagi kepentingan akademis

Diharapkan hasil penulisan ini dapat menambah studi kepustakaan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam melakukan penelitian lebih lanjut guna memperluas wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan.

#### E. Ruang Lingkup

Supaya pembahasan dalam skripsi ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan agar lebih terarah serta mengingat sangat luasnya aspek yuridis, maka penulis membatasi pembahasan pada Akibat Hukum tenaga kerja yang melanggar perjanjian kerja di CV. OkiPrima Baja dan CV. Putra Tunggal Mandiri.

#### F. Kerangka Teori

Perkembangan ilmu hukum tidak terlepas dari teori hukum sebagai landasannya dan tugas teori hukum adalah untuk menjelaskan nilai-nilai hukum dan postulat-postulatnya hingga dasar-dasar filsafatnya yang paling dalam.<sup>18</sup> Sehingga penelitian ini tidak terlepas dari teori-teori ahli hukum yang dibahas dalam bahasadan

---

<sup>18</sup> W.Friedman, *Teori dan Filsafat Umum*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm.2.

sistem pemikiran para ahli hukum sendiri. Jelaslah kiranya bahwa seorang ilmuan mempunyai tanggungjawab sosial yang terpikul dibahunya. Bukan karena dia adalah warga masyarakat yang kepentingannya terlibat secara langsung dimasyarakat melainkan juga karena dia mempunyai fungsi tertentu dalam kelangsungan masyarakat hidup masyarakat.<sup>19</sup>

### 1. Teori Kepastian Hukum

Keberadaan undang-undang bersifat mengikat terhadap setiap orang yang sudah cakap untuk melakukan hukum sehingga dalam peraturan-peraturan selanjutnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan akan mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1233 KUHPerdata menentukan bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena perjanjian, maupun karena undang-undang”. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu; perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu di dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, tidak ada batasan mengenai jangka waktu berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>19</sup>Jujun S. Suryasumantri, *Filsafat Ilmu sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan Jakarta, 1999, hlm. 237.

Hukum itu untuk mengatur sehingga kalau tunduk pada hukum hidup akan teratur. Untuk itu dapat teratur hukumnya harus jelas. Kejelasan isi peraturan akan menimbulkan kepastian hukum. Perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja tentu tidak akan selalu berjalan dengan baik tanpa hambata, maka dari itu harus diatur secara tegas dengan mengacu pada peraturan hukum yang berlaku.

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.<sup>20</sup>

## 2. Teori Perlindungan Hukum

Hukum pada hakikatnya adalah sesuatu yang abstrak, tetapi dalam manifestasinya bisa berwujud konkrit. Suatu ketentuan hukum baru dapat dinilai baik jika akibat-akibat yang dihasilkan dari penerapannya adalah kebaikan, kebahagiaan yang sebesar-besarnya dan berkurangnya penderitaan.<sup>21</sup> Menurut teori konvensional, tujuan hukum adalah mewujudkan keadilan (*rechtsgerechtigheid*), kemanfaatan (*rechtsutiliteit*) dan kepastian hukum (*rechtszekerheid*).<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup><http://ngobrolinhukum.com/2013/02/05/memahami-kepastian-dalam-hukum/> diakses tanggal 11 Februari 2015 jam 11.00

<sup>21</sup>Lili Rasjidi dan I. B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rosdakarya Bandung, 1993, hlm. 79.

<sup>22</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, PT.Gunung Agung, Jakarta Tbk, 2002, hlm. 85.

Menurut Satjipto Raharjo, "Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti, ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak. Tetapi tidak di setiap kekuasaan dalam masyarakat bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada seseorang."<sup>23</sup>

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>24</sup>

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V, Bandung, 2000. hlm. 53.

<sup>24</sup>Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.

<sup>25</sup>Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dan penelitian hukum sosiologis atau empiris. Penelitian normatif yaitu menggunakan data sekunder yang juga dilengkapi dari berbagai sumber literatur atau bahan-bahan hukum. Penelitian hukum sosiologis atau empiris yaitu dengan melihat apakah kenyataan di lapangan dan aturan hukum atau peraturan perundangan-undangan telah sejalan.<sup>26</sup>

### 2. Data dan Sumber Data Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, dan peraturan perundang-undangan.<sup>27</sup>

Data sekunder tersebut terdiri dari:

- i. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian.

- ii. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku atau tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini.

---

<sup>26</sup>Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Perdsada, 2010, hlm. 14.

<sup>27</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 106.



iii. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum tersier yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar dan lain-lain.

- b) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu masyarakat, yang berkaitan dengan permasalahan ini.

### 3. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

a. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dalam penelitian skripsi ini dilakukan dengan studi dokumen, terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang berhubungan dengan permasalahan yang timbul akibat pelanggaran perjanjian kerja.

b. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian dalam skripsi ini dilakukan dengan wawancara secara langsung dengan seorang tenaga kerja.

### 4. Analisis Data Penelitian

Data penelitian yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu pendekatan dengan cara deskriptif analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh sasaran penelitian yang bersangkutan secara tertulis, atau lisan, dan perilaku nyata. Yang diteliti dan pelajari dalam penelitian ini adalah obyek penelitian yang

utuh.<sup>28</sup> Pendekatan kualitatif yaitu menjelaskan secara menyeluruh masalah yang akan diteliti dan diamati serta menjawab pertanyaan yang sebelumnya dikemukakan oleh rumusan masalah.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, 2006, cet. VIII, Jakarta, hlm. 67.

<sup>29</sup><http://www.informasi-pendidikan.com/2013/08/penelitian-deskriptif-kualitatif.html> Diakses Pada Tanggal 16 Februari 2015

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

Ali, Zainudin. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika

Badruzaman, Mariam Darus dkk. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Budiono, Abdul R. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Indeks.

Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

FX. Djumialdji, 1992. Edisi kedua. Cetakan Pertama. Jakarta: Sinar Grafika.

\_\_\_\_\_, 1995. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Halim, A. Ridwan. 1987. *Seri Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita Cet I.

Djumialdji, Erni R. Ernawan. 2007. *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta

Halim, A. Ridwan. 1987. *Seri Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta: Pradnya Paramita

\_\_\_\_\_, 1987. *Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta: Pradnya Paramitha

Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_,2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Rajawali Pers.

\_\_\_\_\_, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta:Rajawali Pers.

\_\_\_\_\_, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_, 2010.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ichsan, Achmad. 2008. *Hukum Perdata*. Jakarta:Putra Masa.

Keraf,A. Sonny. 1997.*Hukum Kodrat dan Teori Hak Milik Pribadi*.Yogyakarta: Kanisius.

Khakim, Abdul. 2003.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Kosidin,Koko.*Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan* (Bandung: CV Mandar Maju, 2006), hal 89.

Kusumahadi. 2001. *Asas-asas Hukum Perdata*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada.

K. Bertens. 1992. *Etika*.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Magfirah,Esther Dwi. 2007.*Upaya Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian*. Jakarta:PT Arara Abadi.

Manulang,Sendjun. 2001.*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_, 2003. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.

- Marsudi, Ahmad. 2005. *Hukum Perikatan*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Meliala, A.Qiram Syamsudin. 2001. *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta:Mandar Maju.
- Muhammad,Abdulkadir. 2003. *Hukum Perjanjian di Indonesia*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Oetomo,R. Goenawan. 2004.*Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta:Grahadhika Press.
- Pitoyo, Whimbo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visi Media.
- Prodjodikoro,Wiryono. 2004.*Azas-azas Hukum Perjanjian*. Bandung: CV Mandar Maju.
- R. Setiawan. 2007. *Pokok-pokok Hukum Perikatan*. Bandung:Putra Abardin.
- R. Subekti dan Tjitrosudibio. 1970. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- \_\_\_\_\_, 1989. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa
- \_\_\_\_\_, 2001. *Aneka Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa.
- Sendjun, H. Manulang. 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman. 2000. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soedjono, Wiwoho. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara Cet II.

\_\_\_\_\_, 1991. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungannya dengan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Melpon Putra.

Soekanto, Soerjonodan Sri Mamudji. 2010. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Soekanto, Soerjono. 2012. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia PRESS.

Soepomo, Imam. 1986. *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*. Jakarta: PPAKRI Bhayangkara.

\_\_\_\_\_, 1970. *Pengantar Hukum Buruh*, Jakarta: Jambatan

Sofwan, Sri Soedewi Machun. 2004. *Hukum Perjanjian Perhutangan, Terjemaha*. Yogyakarta: Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

Sunggono, Bambang. 2006. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Cet. VIII.

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

Trantri, Diana C. 2006. *Hukum Kontrak*. Yogyakarta: Mandar Maju.

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### **C. Jurnal dan Website**

Saldi, Risman Fahri Adi. *Jurnal Huum Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Secara Lisan Antara Pengusaha Dan Pekerja di UD Naba Jaya Samarinda.*

Alamanda. *Hak dan Kewajiban* .<http://id.shvoong.com/writingandspeaking/2077878-pengertian-hak-dan-kewajiban>.

<http://www.informasi-pendidikan.com/2013/08/penelitian-deskriptif-kualitatif.html>  
Diakses Pada Tanggal 16 Februari 2015.

<http://www.scribd.com/doc/39227308/Pengertian-KewajibanHttp://hak-kewajiban-karyawan-perusahaan>.Diakses Pada Tanggal 16 Maret 2015.

<http://www.surabayapagi.com/index.php?read~Perbedaan-Status-Karyawan-dan-Ketentuan-Upah>. Diakses Pada Tanggal 24 Maret 2015.

SieInfokum-Ditama Binbangkum, *Hukum Perjanjian.co.id*. Diakses Pada Tanggal 16 Februari 2015.

Dedi.*Etika Bisnis*. [Http://Etika Bisnis.blog](Http://EtikaBisnis.blog).