

BAB IV

PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

A. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja”.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 108 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pengusaha berkewajiban untuk membuat Peraturan Perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat untuk mendorong terwujudnya hubungan yang lebih serasi antara pengusaha dan pekerja, didalamnya dibuat suatu pedoman tentang kepastian hak dan kewajiban

antara pengusaha dan pekerja, sehingga keraguan dan ketidakpastian sedini mungkin dapat dihindarkan.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang pengusaha dan pekerja didalam perusahaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hak dan kewajiban majikan dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari :

1. Hak Pengusaha/ Majikan :

- a. Majikan berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya,
- b. Majikan berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi,
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja,
- d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan.

2. Kewajiban Pengusaha/ Majikan :

- a. Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya,
- b. Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan,
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan,

- d. Perusahaan yang mempekerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan,
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi,
- f. Wajib mengikut sertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak dan kewajiban pekerja di dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- 1. Hak Pekerja :
 - a. Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 UUTK),
 - b. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan (Pasal 6 UUTK),
 - c. Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekeja melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UUTK), Hak memiliki kesempatan yang sama mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3 UUTK), juga Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1 UUTK), Hak mengikuti program magang dan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UUTK),

- d. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UUTK),
 - e. Hak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 UUTK),
 - f. Hak memperoleh upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UUTK),
 - g. Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1 UUTK),
 - h. Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UUTK),
 - i. Hak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja perempuan (Pasal 82 UUTK).
 - j. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 UUTK)
2. Kewajiban pekerja
- a. Di dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan

perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya pada Pasal 102 ayat 2 UUTK,

- b. Majikan, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pada Pasal 126 ayat 1 UUTK,
- c. Majikan dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 126 ayat 2 UUTK,
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh majikan dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat di dalam Pasal 136 ayat 1 UUTK,
- e. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 140 ayat 1 UUTK.

Dari penjelasan di atas dapat kita lihat secara nyata bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para pekerja tersebut, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan antara status para pekerja yang satu dengan yang lain dalam ruang lingkup ketenagakerjaan. Selain itu dimungkinkan akan terhindar dari sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh majikan selaku atasan pekerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting dan bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja harus dibuat sebaik-baiknya dan seadil-adilnya dan demi keadilan karena menyangkut kedua belah pihak.

Untuk itu pekerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap surat perjanjian kerja yang sudah disepakatinya dengan pekerja, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara (sengketa) hukum, baik pidana maupun perdata. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuknya suatu keseimbangan kerja antara pekerja dengan majikan dan bahkan akan terbina suatu proses kerja yang baik pula sehingga dimungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan dan kenyamanan bekerja di dalam lingkungan perusahaan.

B. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja dalam PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan.

1. Kewajiban dan Hak Pengusaha di PT. Istana Deli Kencana Medan.

a. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya.⁶⁰ Adapun kewajiban utama pengusaha adalah:

1. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah kepada pekerjaanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini dapat dilihat

⁶⁰ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2013, hal. 43

dari campur tangan pemerintah di dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus di bayar oleh majikan adalah upah minimum.⁶¹

2. Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan.

Pihak majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja, selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan Pasal 79 ayat 2 huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶²

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Majikan wajib mengurus atau merawat atau mengobati bagi pekerja yang bekerja padanya, karena ini merupakan kewajiban dari majikan terhadap pekerja yang diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan pada Pasal 86 ayat 1 sampai 3 dan Pasal 87 ayat 1 sampai 2 yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja, kewajiban ini juga diatur di Pasal 99 sampai Pasal 101 mengenai kesejahteraan.

⁶¹ Lalu Husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 56

⁶² *Ibid*, hal. 56.

4. Kewajiban memberikan surat keterangan.

Kewajiban ini didasarkan kepada ketentuan ketenagakerjaan yang menentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan yang menerangkan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan dan lamanya masa hubungan kerja. Surat tersebut sangat penting bagi bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁶³ Diatur di dalam Pasal 18 ayat 3 UUTK.

Di PT. Istana Deli Kencana Medan, adapun kewajiban Pengusaha, adalah sebagai berikut :

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hasil wawancara dengan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati menyatakan : “upah dibayarkan di akhir bulan, berkisar tanggal 27 sampai dengan tanggal 30, dan tidak pernah terlambat.”⁶⁴

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.

Hasil wawancara dengan karyawan bagian kasir PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Neang Lasroha Manik menyatakan : “Selama 9 tahun bekerja, belum

⁶³ *Ibid*, hal. 86.

⁶⁴ Wawancara dengan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pukul 14.00 WIB.

pernah mendapatkan hak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus, dan cuti tahunan yang minimal 12 hari dipotong cuti Bersama, jadi tidak sepenuhnya mendapat jatah hak cuti 12 hari.”⁶⁵

3. Kewajiban menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hasil wawancara dengan karyawan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati menyatakan : “Sesuai undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. Di PT. Istana Deli Kencana Medan, pekerja didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan. Adapun hak- hak yang diterima adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).”⁶⁶

4. Kewajiban untuk memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
5. Kewajiban untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja sebagaimana dimaksud adalah :

⁶⁵ Wawancara dengan karyawan bagian kasir PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Neang Lasroha Manik, pada tanggal 24 Januari 2020, pukul 15.00 WIB.

⁶⁶ Wawancara dengan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pukul 14.00 WIB.

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁶⁷

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu, dan itu juga harus diberikan upah lembur sesuai dengan Pasal 78 ayat 2 UUK.

Jadi pengusaha dalam kewajibannya memberikan upah lembur selain waktu istirahat kepada pekerja yang tidak tercantum di dalam perjanjian kerja, sehingga di sisi itulah tidak ada terdapat kewajiban dari si majikan untuk membayar upah lembur kepada pekerjanya dengan alasan lembur bersifat darurat dan atas perintah perusahaan serta diperlukan perusahaan pekerja harus bersedia untuk melakukan lembur tanpa adanya dicantumkan upah lembur untuk pekerja.

b. Hak Pengusaha

- a. Pengelolaan usaha perusahaan serta karyawan/ti adalah wewenang dan tanggung jawab perusahaan;

⁶⁷ *Ibid*, hal. 118.

- b. Perusahaan berhak memberikan tugas / pekerjaan yang layak kepada karyawan/ti selama waktu kerja;
- c. Perusahaan berhak untuk menuntut prestasi yang terbaik dari setiap karyawannya;
- d. Perusahaan mempunyai kebebasan untuk menerapkan secara lancar system, teknik, dan metode serta kebijakan untuk meningkatkan usaha dan sekaligus menjamin masa depan para karyawan;
- e. Perusahaan berhak meminta karyawan/ti untuk kerja lembur dengan mengindahkan undang-undang/ketetapan pemerintah;
- f. Perusahaan berhak untuk menetapkan tata tertib kerja dengan mengindahkan undang-undang/ketetapan pemerintah.⁶⁸

2. Kewajiban dan Hak Pekerja di PT. Istana Deli Kencana Medan.

a. Kewajiban pekerja

Kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja PT . Istana Deli Kencana Medan, adalah sebagai berikut :

- 1. Pekerja wajib menaati seluruh isi peraturan dengan sebaik-baiknya yang sesuai dengan Pasal 102 ayat 2 UUTK;
- 2. Pekerja wajib menyebarluaskan dan menjelaskan kepada semua pekerja mengenai isi peraturan perusahaan untuk diketahui dan dilaksanakan sebaik-baiknya;

⁶⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal. 129.

3. Pekerja wajib mengingatkan masing-masing pihak yang tidak mengindahkan atau melaksanakan dengan sepenuhnya isi peraturan perusahaan;
4. Pekerja wajib bekerja sama untuk menjaga, memelihara dan melestarikan makna dan hakekat peraturan perusahaan untuk membantu menegakkan disiplin kerja di perusahaan yang sesuai dengan Pasal 102 ayat 1 UUTK;
5. Pekerja wajib menjaga dan membina serta meningkatkan hubungan kerja yang harmonis, menghormati dan saling mempercayai sehingga hubungan kerja terpelihara dengan baik sebagaimana mestinya.

Dari kewajiban pekerja yang telah dicantumkan diatas, semua kewajiban telah terpenuhi dan pekerja harus menaati kewajiban tersebut.

b. Hak pekerja

Menurut Soedikno Mertokusumo hak adalah kepentingan yang dilindungi hukum. Kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi.⁶⁹

Hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja pada PT. Istana Deli Kencana adalah sebagai berikut :

1. Pekerja dapat diberi izin tidak masuk kerja (permisi) dengan menunjukkan surat keterangan yang sah dari Kepala Kelurahan setempat, apabila :
 - a) Ayah/ibu kandung meninggal dunia.
 - b) Famili atau keluarga meninggal dunia di rumah pihak kedua.

⁶⁹ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2010, hal. 52.

c) Terjadi bencana alam.

Hak tersebut tidak diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dari hak pekerja yang telah disebutkan diatas, kesemua haknya belum terpenuhi dan pekerja memiliki haknya tersebut yang harus diberikan oleh pengusaha terhadapnya. Masih adanya ditemukan pelanggaran yang ditemukan oleh peneliti yang sudah disebutkan diatas dan hanya sebahagian kecil saja hak yang diterima oleh pekerja dari majikannya. Adalagi hak yang harus diterima pekerja tetapi disimpangkan oleh majikannya tersebut yang merupakan kewajiban dari majikannya sebagai pengusaha.

Hak pekerja lainnya yaitu :

- a. Hak memperoleh upah lembur, hak pekerja untuk memperoleh upah lembur yang diatur di dalam Pasal 5 ayat (5) perjanjian kerja tersebut yang menyatakan : *“Upah lembur diberikan apabila pihak kedua dapat dibuktikan telah melaksanakan pekerjaan tambahan atau lembur berdasarkan perhitungan jam kerja yang tercatat pada perusahaan pengguna jasa pihak pertama. Upah lembur adalah sesuai dengan perjanjian kerjasama antara pihak pertama dengan perusahaan pengguna jasa pihak pertama yang menjadi pedoman dalam perjanjian ini.”*
- b. Hak untuk memperoleh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang terdiri dari : Baju kerja, alat kerja dan yang berhubungan dengan kesehatan kerja. Hal ini telah sesuai dengan Pasal 86 ayat (1) dan (2) UUK
- c. Hak atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti , dan libur.
- d. Hak atas perlindungan dari tindakan Pemutusan hubungan kerja.

Dari hak pekerja yang telah disebutkan diatas, pada PT. Istana Deli Kencana Medan hanya sebagian kecil fasilitas K3 yang diterima, hal tersebut dibuktikan karena masih adanya kecelakaan kerja di lokasi kerja.

Hasil wawancara dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pada pekerja, maka pengusaha berhak dan berkewajiban memberikan uang pesangon, apabila pemberhentian dilakukan atas kehendak pengusaha, uang penghargaan atau uang penggantian hak pada dasarnya merupakan suatu penghargaan kepada pekerja karena berakhirnya masa kerja.”

Dalam Pasal 156 ayat 4 UUTK No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa uang penggantian hak meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.⁷⁰

3. Kendala-Kendala Yang Di Hadapi Dalam Pelaksanaan PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan Terhadap Pemberian Perlindungan Pekerja

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para

⁷⁰ *Ibid.*, hal. 83.

pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT. Istana Deli Kencana Medan antara lain adalah :

Kendala atau permasalahan mengenai pengupahan pada lembur yang dilakukan oleh beberapa pekerja dalam departemen tertentu yang tidak diberikan oleh majikan selaku pengusaha dan pimpinan dari perusahaan tempat pekerja / karyawan bekerja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 78 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003. Dimana seharusnya apabila membuat suatu perintah harus persetujuan perburuhan.

Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Persetujuan menghasilkan kesepakatan kerja.⁷¹

Hasil wawancara dengan karyawan bagian sparepart PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu bapak Irfan Raja menyatakan : “Karena kebutuhan pelanggan akan sparepart, kadang harus bekerja setelah jam kerja selesai.”⁷²

⁷¹ R. Subekti & Tjitrosbibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Bulregelijk Wetboek) Cet. XXVII Edisi Revisi*, Pradnya Paramita, Jakarta, Pasal 1601.

⁷² Wawancara dengan karyawan bagian sparepart PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Bapak Irfan Raja, pada tanggal 26 Januari 2020, pukul 14.00 WIB.

Hal lain yang mengenai permasalahan PKWTT adalah dengan tidak adanya pemberitahuan surat bila di PHK secara tiba-tiba yang jelas melanggar ketentuan undang-undang ketenagakerjaan di Pasal 161 ayat 1. Bilamana pekerja di PHK harus mengikuti peraturan yang berlaku pada undang-undang ketenagakerjaan.

Kendala lain adalah apabila pekerja tetap mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, maka ini akan berdampak bagi perusahaan, dimana pekerja sudah diberikan pelatihan dan sudah banyak mengetahui pekerjaan, namun perusahaan harus tetap memberikan hak-haknya yaitu hak untuk mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Hal ini tercantum dalam Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “kepada mekanik ada pelatihan oleh PT. Honda Prospect Motor untuk mengatasi kendala-kendala yang berkaitan dengan mobil, ada pelatihan untuk pekerja sebagai CCO (*customer care officer*) untuk menangani keluhan pelanggan dan untuk sales diberikan pelatihan pengenalan jenis-jenis mobil”.

Jadi apabila pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka perusahaan harus memberikan pelatihan dari awal kepada pekerja baru dan menghabiskan waktu yang cukup lama.

Apabila kendala-kendala tersebut bisa diminimalisir maka akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bagaimana pekerja dapat merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Perusahaan harus memperlakukan pekerja dengan adil dan hormat dilihat dari perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan

refleksi perlakuan baik dan pentingnya memperhatikan indicator emosional dan kesehatan psikologis. Dilihat dari prespektif kemanfaatan, kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja pada unit-unit organisasi dapat mendeteksi munculnya persoalan atau permasalahan.⁷³

⁷³ Rahadian Dimas Aninditiya, 2015, *Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja*, Universitas Brawijaya, Malang, Volume 28 No. 1.