

**TINJAUAN YURIDIS DALAM PELAKSANAAN PEMBERIAN
SANKSI ADMINISTRATIF PEGAWAI DI PT PODO TRESNO
MULYO DISUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

MUHAMMAD ABDUL GHONI SYAIFULLAH

C100150043

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**TINJAUAN YURIDIS DALAM PELAKSANAAN PEMBERIAN SANKSI
ADMINISTRATIF PEGAWAI DI PT PODO TRESNO MULYO
DISUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

MUHAMMAD ABDUL GHONI SYAIFULLAH

C100150043

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Dr. Shallman, S.H.,S.E.,M.M.,M.Kn

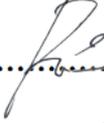
HALAMAN PENGESAHAN

TINJAUAN YURIDIS DALAM PELAKSANAAN PEMBERIAN SANKSI
ADMINISTRATIF PEGAWAI DI PT PODO TRESNO MULYO
DISUKOHARJO

OLEH
MUHAMMAD ABDUL GHONI SYAIFULLAH
C100150043

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 27 Juli 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Shallman, S.H.,S.E.,M.M.,M.Kn (Ketua Dewan Penguji) (.)
2. Septarina Budiwati, S.H.,M.Hum (Anggota I Dewan Penguji) (..........)
3. Darsono, S.H.,M.hum. (Anggota II Dewan Penguji) (..........)



Dekan

Prof. Dr. H. Khadzafah Dimyati, S.H., M.Hum
NIK. 537/NIDN. 0727085803

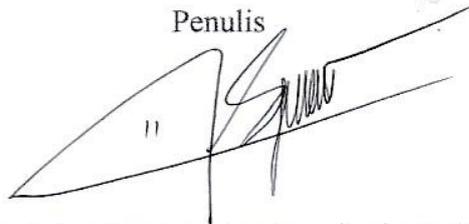
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 27 Juli 2020

Penulis



MUHAMMAD ABDUL GHONI SYAIFULLAH
C100150043

TINJAUAN YURIDIS DALAM PELAKSANAAN PEMBERIAN SANKSI ADMINISTRATIF PEGAWAI DI PT PODO TRESNO MULYO DISUKOHARJO

Abstrak

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang perjanjian kerja dibuat atas kesepakatan dari kedua belah pihak yaitu Pegawai sebagai penerima kerja dan Pengusaha sebagai pemberi kerja. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pegawai memiliki tujuan yaitu sebagai landasan dalam suatu hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja, pegawai membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan perusahaan dengan tujuan untuk mengikatkan dirinya. Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan pemberian sanksi administratif dalam perjanjian kerja serta pelaksanaan perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah Penelitian Deskriptif dengan Pendekatan Yuridis-Empiris. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam skripsi ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Podo Tresno Mulyo selaku perusahaan dengan pegawai sudah sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan dan pelaksanaan pemberian sanksi administratif dalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo terdapat beberapa hal yang belum diterapkan sepenuhnya. Dilihat dari pelaksanaan sanksi administratif yang hanya menuju kepada pegawai, sedangkan pelaksanaan sanksi administratif terhadap pengusaha belum tercantumkan dalam perjanjian kerja tersebut apabila pengusaha melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja yang disepakatinya.

Kata Kunci: perjanjian kerja, pelaksanaan perjanjian kerja, pelaksanaan pemberian sanksi administratif,

Abstract

Work agreement is an agreement between the worker and the employer that contains the terms of work, rights and obligations of the parties for which the work agreement is made on the agreement of both parties, namely Employees as work recipients and Employers as employers. Work agreements made by employers with employees have a goal that is as a foundation in a work relationship. In a work agreement, the employee makes a written work agreement with the company for the purpose of binding himself. This study discusses the implementation of administrative sanctions in the work agreement and the implementation of the work agreement of PT. Podo Tresno Mulyo. The research method that I use is descriptive research with a juridical-empirical approach. The results of research conducted by the authors in this thesis can be concluded that the implementation of the work agreement between PT. Podo Tresno Mulyo as a company with employees is in accordance with the provisions in the labor law and the implementation of administrative sanctions in the work agreement of PT. Podo Tresno Mulyo, there are several things that have not been fully implemented. Seen from the implementation of administrative sanctions that only go to employees, while the implementation of administrative sanctions against employers has not

been included in the employment agreement if the employer breaches the agreed work agreement.

Keywords: work agreement, implementation of work agreement, implementation of administrative sanctions

1. PENDAHULUAN

Perjanjian adalah sumber perikatan yang di sampingnya sumber sumber lain. suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu (Subekti, 2002). Dengan adanya perjanjian maka terciptanya suatu kesepakatan salah satunya banyaknya berdirinya suatu perusahaan salah satunya di Indonesia sudah banyak sekali perusahaan yang berdiri, berkembang pesat dan memberikan keuntungan bagi Indonesia dari segala bidang, dengan berdirinya perusahaan maka diperlukannya pegawai yang berfungsi sebagai penggerak roda perusahaan agar perusahaan mengeluarkan penghasilan yang di inginkan oleh perusahaan. Pegawai adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain dari perusahaan, untuk pegawai mendapatkan upah atau imbalan atas kinerja yang di lakukan maka pegawai berkewajiban untuk bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu maka perusahaan membuat sebuah perjanjian kerja antara perusahaan dengan pegawai sebagai dasar hukum bagi perusahaan dan pegawai yang dalam perjanjian kerja tersebut berisikan hak dan kewajiban dari pegawai kepada perusahaan begitu juga sebaliknya, selain berisikan hak dan kewajiban perjanjian kerja juga berisikan peraturan peraturan yang di buat oleh perusahaan beserta dengan sanksi sanksi yang diberikan ketika pegawai atau perusahaan melakukan pelanggaran atas isi perjanjian kerja yang di buat dan di sepakati oleh pegawai dan perusahaan yang sanksi tersebut di atur dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, salah satu sanksi yang di berikan oleh perusahaan kepada pegawai adalah sanksi administratif. Sanksi administratif merupakan sanksi yang berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghetian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan ijin. Sanksi administratif diberikan dalam hal pelanggaran atas hal :

Diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (Pasal 5); Diskriminasi dalam bekerja (Pasal 6); Tidak terpenuhinya persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja (Pasal 15); Pemagangan di luar wilayah Indonesia tidak sesuai aturan (Pasal 25); Pemungutan biaya penempatan tenaga kerja tak sesuai aturan (Pasal 38 Ayat (2)); Pemberi kerja tenaga kerja asing tak sesuai aturan (Pasal 45 Ayat (1)); Pemberi kerja tidak membayar kompensasi kepada tenaga kerja asing (Pasal 47 Ayat (1)); Pemberi kerja tidak memulangkan tenaga kerja asing setelah masa kerja berakhir (Pasal 48); Perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87); Perusahaan tidak membentuk lembaga kerja sama bipartit sesuai aturan (Pasal 106); Pengusaha tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan (Pasal 126 Ayat (3)); Pengusaha tidak memberikan bantuan kepada tanggungan pekerja yang ditangkap bukan atas dasar aduan pengusaha (Pasal 160 Ayat (1) dan (2)).

Dalam realita yang ada banyak sekali pelanggaran yang di lakukan oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan yang mengakibatkan kerugian yang di alami oleh perusahaan atau pelanggaran yang mengakibatkan nama perusahaan menjadi buruk, di karenakan kelalaian pegawai, kurang pengalaman dalam bekerja, dan kesalahan perusahaan menempatkan pegawainya untuk melakukan pekerjaan yang bukan dibidangnya. Pelanggaran yang di lakukan oleh pegawai ini terjadi di PT Podo Tresno Mulyo di Sukoharjo yang di lakukan oleh pegawai bernama Dwi yaitu menjual rumah bekas blok A Nomor 20 RT 01/RW 09 di salah satu perumahan yang di buat oleh PT Podo Tresno Mulyo yaitu perumahan Graha Jati Indah di Jati Karanganyar dengan menggunakan kwitansi dan cap PT Podo Tresno Mulyo yang dimana kwitansi tersebut di gunakan sebagai bukti untuk melakukan proses transaksi jual beli di bank, dan tindakan yang di lakukan oleh Dwi tersebut merupakan sebuah pelanggaran karena PT Podo Tresno Mulyo tidak melayani penjualan rumah bekas, di karenakan tindakan yang di lakukan oleh Dwi ini merugikan PT Podo Tresno mulyo dan membuat nama PT Podo Tresno Mulyo menjadi buruk maka PT Podo Tresno Mulyo menjatuhkan sanksi Administratif kepada pegawai Dwi. Lalu bagaimana pelaksanaan pemberian sanksi administratif

bagi pegawai yang melakukan pelanggaran yang merugikan perusahaan dan membuat nama perusahaan menjadi buruk dan pelanggaran tersebut sesuai dengan perjanjian kerja dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ? Berdasarkan itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana pelaksanaan pemberian sanksi administratif atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Berdasarkan masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Yuridis Dalam Pelaksanaan Pemberian Sanksi Administratif Pegawai di PT Podo Tresno Mulyo.”**

2. METODE

Metode Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang memuat metode, sistematika dan bertujuan untuk mempelajari beberapa peristiwa hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Penelitian adalah suatu metode ilmiah dengan melakukan penyelidikan dengan seksama dan lengkap terhadap bukti-bukti yang diperoleh dari suatu permasalahan tersebut (Dimiyati dan Wardiono, 2004).

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian diskriptif. Penelitian diskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan peristiwa hukum dan fakta yang ada dalam kehidupan sosial secara mendalam. Penelitian ini lokasinya di PT Podo Tresno Mulyo yang berlokasi di Sukoharjo. Adapun pertimbangan dipilihnya wilayah tersebut karena sesuai dengan dalam judul skripsi yang akan dibuat.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut: studi kepustakaan dan wawancara.

Setelah data terkumpul maka data tersebut dianalisis secara kualitatif. Analisis data secara kualitatif adalah suatu metode analisis data berupa kata-kata atau kalimat-kalimat yang dilakukan dengan menganalisa, mendeskripsikan, menafsirkan dan mengintrepetasi data hasil lisan atau tulis menurut klasifikasinya dengan tujuan menarik kesimpulan (Moleong, 2007).

Adapun dalam mengambil kesimpulan dalam penulisan ini memakai metode induktif. Metode analisis induktif merupakan metode analisis data dari

kesimpulan suatu hal yang khusus ke yang umum, dimana maksudnya itu seperti suatu kenyataan didalam masyarakat yang berada dalam kehidupan masyarakat ditarik ke suatu peraturan perundang-undangan (Amirudin dan Asikin, 2004). Jadi akan ditarik kesimpulan, apakah proses penegakan yang dilakukan sudah sesuai atau belum menurut undang-undang yang mengaturnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Perjanjian kerja Pegawai di PT. Podo Tresno Mulyo

Pelaksanaan Perjanjian kerja pegawai merupakan perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dan pegawai, perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 51, dalam pasal 51 ayat 1 mengatakan bahwa suatu perjanjian kerja dibuat secara lisan atau tertulis. Berdasarkan hasil penelitian penulis pada tanggal 20 Desember 2019 di kantor PT. Podo Tresno Mulyo dengan Bapak Sigit Hendro Wahono selaku Direktur Perusahaan penulis mewawancarai direktur perusahaan dan menanyakan pelaksanaan perjanjian kerja pegawai di PT. Podo Tresno Mulyo dan beliau pun menjawab bahwa pelaksanaan perjanjian kerja pegawai di PT. Podo Tresno mulyo adalah perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati antara direktur PT. Podo Tresno Mulyo dengan pegawai, maka dari itu penulis mendapatkan data perjanjian kerja di PT. Podo Tresno Mulyo. Perjanjian kerja pegawai merupakan hal penting bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan di perusahaan karena dengan perjanjian kerja pegawai tersebut maka pegawai dapat bekerja sesuai yang diperjanjian kerja serta mendapatkan penghasilan yang telah diperjanjikan, dalam pelaksanaan perjanjian kerja tentu diatur didalam perjanjian kerja yang isi dari perjanjian kerja adalah inti dari pekerjaan yang dijanjikan. Jadi pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang sudah diberlakukan oleh pemerintah, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Berdasarkan hasil penelitian tentang perjanjian kerja pegawai yang merupakan perjanjian kerja tersebut, maka dapat dianalisis sebagai berikut: Perjanjian kerja pegawai terkandung didalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo yang dibuat sudah sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003.

Dalam pasal 51 ayat 1 mengatakan bahwasannya perjanjian kerja disyaratkan secara tertulis dan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Para pihak dapat membuat perjanjian apa saja asalkan perjanjian tersebut tidak berlawanan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan. Dengan perkataan lain, para pihak bebas menentukan isi perjanjian. Begitu juga dengan sifat perjanjian kerja yang membebaskan para pihak yaitu pengusaha dan buruh untuk menentukan isi perjanjian kerja yang dibuat. Akan tetapi kebebasan tersebut dibatasi dengan tiga hal yaitu tidak berlawanan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan. Jika perjanjian kerja melewati batas-batas tersebut maka perjanjian kerja batal secara hukum dan perjanjian kerja pegawai menjadi tidak legal.

3.2 Sanksi yang diberikan Kepada Pegawai PT. Podo Tresno Mulyo Apabila Melakukan Pelanggaran

Dari penelitian penulis di kantor PT. Podo Tresno Mulyo pada tanggal 20 Desember 2019 dengan Direktur PT. Podo Tresno Mulyo Bapak Sigit. Dalam perjanjian umum, terdapat kesepakatan yang dilakukan oleh kedua pihak yang bersangkutan dan melakukan sesuatu hal yang telah diperjanjikan (prestasi), namun dalam perjanjian pasti juga ada sanksi yang disepakati oleh kedua belah pihak yang sanksi tersebut bertujuan untuk memaksa kedua belah pihak mematuhi peraturan yang ada didalam perjanjian dan melindungi para pihak apabila salah satu dari pihak berusaha melanggar perjanjian tersebut, begitu pula dengan perjanjian kerja, dimana perusahaan dan pegawai atau pekerja menjalin kesepakatan dalam membuat dan melaksanakan perjanjian kerja, dimana kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban serta dilindungi oleh sanksi yang disepakati kedua belah pihak dan memaksa kedua belah pihak untuk mematuhi perjanjian tersebut.

Dalam hal ini R. Subekti dan Tjitrosoedibyo (2005:98) mengemukakan:“sanksi adalah alat pemaksa, dimana sanksi memaksa menegakkan hukum atau memaksa mengindahkan norma-norma hukum. Sanksi sebagai alat penegak hukum bisa juga terdiri atas kebatalan perbuatan yang merupakan perbuatan

melanggar hukum. Baik batal demi hukum maupun setelah ini dinyatakan oleh hakim.”

Perjanjian kerja yang telah dibuat pasti ada sanksi yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang dimana sanksi tersebut dapat dilaksanakan jika ketentuan yang telah disepakati dilakukan oleh salah satu pihak, begitu juga yang terjadi dengan perjanjian kerja antara PT. Podo Tresno Mulyo dengan pegawai

Dilihat dari penjabaran sanksi dalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo dapat dianalisa bahwa pihak pertama yaitu Bapak Sigit selaku direktur PT. Podo Tresno Mulyo memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja atau memberikan sanksi berupa surat peringatan atau sanksi lain kepada pegawai apabila PIHAK KEDUA yaitu pegawai terbukti melakukan perbuatan yang ada didalam pasal 6 yang sudah disepakati oleh perusahaan dan pegawai. Namun terdapat kekurangan dalam pasal 6 yaitu pencantuman klausul yang mengatur tentang ketentuan pemberian sanksi hukum apabila pihak pertama tidak melaksanakan kewajibannya atau melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tidak tercantum didalam pasal 6 tersebut.

Berdasarkan penelitian penulis di PT. Podo Tresno Mulyo pada tanggal 20 Desember 2019 dengan direktur bapak sigit. Dengan adanya sanksi didalam perjanjian kerja dan PIHAK KEDUA yaitu pegawai jika terbukti melakukan ketentuan yang tercantum dalam pasal 6 perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo, maka perusahaan mengeluarkan sanksi administratif yang dimana sanksi administratif tersebut terdiri dari tiga peringatan yaitu peringatan pertama dan kedua adalah peringatan secara lisan lalu peringatan ketiga adalah peringatan secara tertulis yaitu pegawai mendapatkan surat peringatan dari perusahaan. surat peringatan ini digunakan ketika pegawai tersebut sudah melewati peringatan kesatu dan kedua tetapi pegawai tetap melakukan kesalahan dan kualitas pekerjaannya tidak meningkat atau pegawai telah melakukan kesalahan yang fatal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, surat peringatan PT. Podo Tresno Mulyo dibuat sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161 ayat (1) dan ayat (2) yang menjelaskan bahwa

perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan pegawai setelah perusahaan mengeluarkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut dan masing masing surat peringatan memiliki jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan. Hal ini bertujuan untuk memberi kesempatan pegawai agar dapat tetap bekerja diperusahaan. Dengan tujuan tersebut PT. Podo Tresno Mulyo sudah memenuhi pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha, pekerja, pemerintah harus mengupayakan segala cara agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam wawancara dengan bapak sigit pada tanggal 20 Desember 2019, penulis mendapatkan data bahwa setelah diberikan surat peringatan ketiga dan pegawai tidak dapat memenuhi syarat yang diberikan, maka perusahaan dengan terpaksa mengeluarkan surat pemberhentian kepada pegawai yang bersangkutan untuk mengakhiri perjanjian kerja antara pengusaha dengan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, surat pemberhentian PT. Podo Tresno Mulyo sudah sesuai pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila adanya kejadian atau keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. isi surat pemberhentian PT. Podo Tresno Mulyo yang sudah sesuai dengan pasal 61 ayat (1) huruf d adalah “Sejatinya kami telah memberikan kesempatan kepada saudara yaitu dalam waktu 6 (enam) bulan saudara dapat memenuhi target menjual sebanyak 7 (tujuh) unit rumah dengan maksud saudara dapat tetap bekerja. Namun hingga surat ini diedarkan, saudara tidak dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Hal itu membuat kesempatan saudara dapat tetap bekerja diperusahaan sudah habis. Oleh sebab itu kami terpaksa untuk memberhentikan saudara Dwi Hartati dari pekerjaan sebagai Marketing PT. Podo Tresno Mulyo. Dengan demikian, mulai tanggal 16 Juli 2016 Perjanjian Kerja antara PT. Podo Tresno Mulyo dengan Saudari Dwi Hartati dinyatakan berakhir.” Dengan demikian maka perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo antara pengusaha dengan pegawai berakhir ketika pegawai sudah

mendapatkan peringatan pertama, kedua secara lisan, dan peringatan ketiga yaitu pegawai mendapatkan surat peringatan apabila pegawai tetap melakukan kesalahan yang fatal serta kualitas pekerjaannya tidak meningkat setelah mendapatkan peringatan pertama dan kedua. Setelah surat peringatan diberikan kepada pegawai dan pegawai tidak dapat memenuhi syarat atau target yang diberikan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan surat pemberhentian yang dibuat oleh perusahaan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Bahwa perjanjian kerja pegawai di PT. Podo Tresno Mulyo adalah perjanjian kerja antara direktur PT. Podo Tresno Mulyo dengan pegawai yang Perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo telah dibuat secara tertulis dan sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 51 ayat (1). Isi perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo sudah memenuhi syarat-syarat kerja dan dalam perjanjian kerja tersebut terdapat hak dan kewajiban para pihak dalam melakukan hubungan kerja. Berdasarkan analisis penulis, isi perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 52 ayat (1). Kemudian perjanjian kerja antara PT. Podo Tresno Mulyo dengan pegawai sudah sesuai dengan pasal 52 ayat (1) huruf d yang berisikan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Subjek hukum dalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo adalah pengusaha dan pegawai yang berusia diatas 18 tahun. Hal-hal yang ada didalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo sudah sesuai dengan pengertian perjanjian menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo yang telah memenuhi 4 syarat perjanjian kerja yaitu: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ;dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ,ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa sanksi yang diberikan kepada pegawai PT. Podo Tresno Mulyo apabila melakukan pelanggaran adalah sanksi administratif yang akan diberikan kepada pegawai apabila pegawai terbukti melakukan ketentuan yang ada didalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo pasal 6 yang dimana sanksi administratif PT. Podo Tresno Mulyo terdiri dari tiga peringatan. Peringatan pertama dan kedua dilakukan secara lisan kemudian jika pegawai tetap melakukan kesalahan dan kualitas kerjanya menurun maka perusahaan melakukan peringatan ketiga yaitu peringatan secara tertulis dengan bentuk surat peringatan. Apabila setelah surat peringatan diberikan kepada pegawai dan pegawai melakukan kesalahan yang fatal dan kualitas kerja tidak baik, maka perusahaan membuat surat pemberhentian untuk pegawai dengan maksud mengakhiri hubungan kerja antara pengusaha dan pegawai. Namun sanksi didalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo pasal 6 terdapat kekurangan yaitu belum dicantumkannya klausul tentang sanksi hukum apabila pihak pertama yang merupakan PT. Podo Tresno Mulyo melanggar ketentuan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, dimana didalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo tersebut baru tercantum klausul sanksi administratif apabila PIHAK KEDUA yaitu pegawai melakukan pelanggaran. Hal ini mengakibatkan ketidakadilan bagi PIHAK KEDUA yaitu pegawai. Sehingga sanksi perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo pasal 6 tidak sesuai dengan unsur-unsur didalam pengertian perjanjian menurut KUHPerdara pasal yaitu unsur sepakat mereka mengikatkan dirinya.

4.2 Saran

Kepada Pihak Pertama atau Pihak PT. Podo Tresno Mulyo sebaiknya dalam membuat perjanjian kerja mempelajari peraturan-peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan. Sehingga lebih memahami klausul-klausul apa saja yang perlu dimasukan dalam perjanjian kerja yang disepakati dengan PIHAK KEDUA. Penulis mendapati kekurangan yang ada didalam perjanjian kerja yaitu tidak ada klausul tentang ketentuan pemberian sanksi pihak pertama apabila pihak pertama

melanggar ketentuan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, maka untuk itu alangkah baiknya jika perjanjian kerja PT. Podo Tresno Mulyo dimasukan klausul tentang ketentuan pemberian sanksi pihak pertama atau sanksi pidana apabila pihak pertama melanggar ketentuan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak, agar sanksi dalam perjanjian kerja PT. Podo Tresno sesuai dengan pengertian perjanjian dalam KUHPerdara pasal 1313 yang memiliki unsur salah satunya sepakat mereka mengikat dirinya.

Kepada PIHAK KEDUA atau Pihak Pegawai di PT. Podo Tresno Mulyo untuk lebih teliti ketika menyepakati perjanjian kerja yang dibuat dan menandatangani perjanjian kerja tersebut, hal ini agar PIHAK KEDUA tidak asal menyetujui perjanjian kerja jika didalam perjanjian kerja tersebut terdapat kekurangan. PIHAK KEDUA harus betul-betul memahami lagi mengenai peraturan-peraturan yang mengatur hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha dan pegawai, agar PIHAK KEDUA apakah hak dan kewajibannya sudah dimasukan secara adil atau belum dalam perjanjian kerja.

Kepada pemerintah untuk menetapkan kebijakan dan lebih tegas menegakan hukum mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang adil sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. serta kepada pemerintah segera melakukan pengawasan terhadap setiap perusahaan yang membuat perjanjian kerja dengan tujuan tidak terjadinya perjanjian kerja yang berat sebelah atau perjanjian yang hanya menguntungkan pihak perusahaan saja. Sehingga jika pengawasan perjanjian kerja ini dilakukan maka tenaga kerja mendapatkan kepastian hukum yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Subekti. (2002). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermedia.
- Dimiyati, Khudzulifah dan Wardiono, Kelik. (2004). *Metode Penelitian Hukum*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. (2001). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexi J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Rosyda Karya.

Amirudin dan Askin, H. Zaenal. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*,
Jakarta : PT.Raja Garfindo Persada.