

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat di Indonesia. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat¹. Secara garis besar penduduk dalam suatu negara dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu, tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang dikatakan tenaga kerja merupakan masyarakat diatas 17 Tahun keatas dan dikatakan cukup umur dalam bekerja. Sedangkan yang bukan tenaga kerja merupakan belum cukup unur dan masih tanggung jawab orang tua.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (main power) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan suatu kegiatan yang lain serta mampu melakukan pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan pekerjaan². Hamza Mengatakan, tenaga kerja merupakan tenaga yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran³. Tenaga kerja dituntut untuk dapat bekerja tanpa perhitungan terhadap sesuatu. Mulyadi mengatakan, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan dapat bekerja, golongan ini meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran yang berupa gaji serta mereka yang bekerja untuk gaji⁴. Dalam bekerja seseorang harus mampu bekerja dengan baik

¹ Undang–Undang No.13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2

² Payaman Simanjuntak. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. hlm. 44.

³ Hamza., 2014. <http://repository.unimus.ac.id/549/3/BAB%20II.pdf>. *Jurnal Unimsu*. 22 Januari 2022, 13.00 WIB

⁴ Mulyadi. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. hlm. 71.

baik dalam segala jenis pekerjaan dan para pekerja memiliki hak dalam menerima gaji sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya. Seseorang yang telah bekerja dengan suatu perusahaan berhak mendapatkan gaji yang telah dijanjikan oleh perusahaan tersebut. Kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan mengharapkan imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adapun perbedaan antara tenaga kerja dan pekerja yaitu dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja yaitu setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, yang termasuk di dalamnya bekerja pada sektor informal, misalnya seperti wiraswasta atau pedagang yang bekerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain
- b. Pekerja yaitu mengarah kepada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan gaji ataupun imbalan lainnya.

Menurut Hendra Poerwanto, dari segi pendidikan dan keahliannya dibedakan menjadi tiga golongan yaitu⁵ :

- a. Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang berpendidikan rendah (tidak sekolah) dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.
- c. Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan ahli ekonomi, dan insinyur.

Tenaga kerja merupakan segala usaha dan perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dengan menggunakan tenaga atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas, termasuk semua jenis pekerjaannya yang dilakukan fisik dan pikiran termasuk juga pendidikan yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak keterkaitan dengan berbagai pihak antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja

⁵ Hendra Poerwanto. 2013. *Manajemen Kualitas*. PT Gramedia Pustaka, Jakarta. hlm. 45

yang saling mendukung antar buruh ataupun perusahaan. Adapun tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

1. Memperdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan untuk bekerja dan dapat menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Adapun angkatan kerja dan bukan angkatan kerja sebagai berikut:

1. Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang sedang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja
2. Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang masih bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga atau bekerja dari rumah, atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dan lainnya

Adapun jenis-jenis hubungan tenaga kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut:

1. Tetap dengan masa percobaan, dimana setiap pekerja memiliki masa percobaan selama batas yang ditentukan oleh perusahaan
2. Tidak tetap, yang terdiri dari:
 - a) Harian lepas
 - b) Perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT)
 - c) Perjanjian Pemborongan

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu:

- a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Sebagai contoh: dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan dan sebagainya.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh: supir, tukang jahit, montir dan sebagainya.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya.

Dari beberapa pengertian ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa tenaga kerja adalah semua orang yang diatas 17 tahun yang sudah dewasa dan sanggup bekerja untuk diri sendiri untuk menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup diirinya sendiri dan mampu melakukan pekerjaan yang baik didalam pekerjaannya yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan tempatnya bekerja.

2.1.2 Pengertian Hukum Perikatan

Perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Hukum Perikatan adalah suatu hubungan hukum (dalam lapangan hukum harta kekayaan) antara dua pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban atas suatu prestasi. Apabila terdapat dua orang yang mengadakan suatu perjanjian yang tertulis, maka mereka bermaksud supaya antara mereka berlaku suatu perikatan hokum yang dapat dipertanggung jawabkan oleh kedua belah pihak yang saling terikat oleh perjanjian tersebut. Perikatan merupakan sebuah korelasi hukum dimana yang berhak akan menuntut suatu barang atau yang lainnya terhadap pihak lain yang berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu sesuai dengan perjanjian yang mereka sepakati saat memutuskan untuk saling bekerjasama. Bisa dikatakan juga bahwa perikatan itu sifatnya abstrak, sehingga perlu dibuatkan suatu perjanjian yang di

dalamnya mencantumkan perikatan kedua belah pihak. Hukum perikatan sendiri terbagi menjadi enam macam yakni:

1. Perikatan bersyarat

Suatu perikatan adalah bersyarat manakala ia digantungkan pada suatu peristiwa yang masih akan datang dan yang masih belum tentu akan terjadi, baik secara menanggihkan perikatan hingga terjadinya peristiwa semacam itu, maupun secara membatalkan perikatan menurut terjadi atau tidak terjadinya peristiwa tersebut.

2. Perikatan yang berhubungan dengan ketetapan waktu

Perikatan dengan ketetapan waktu adalah suatu perikatan yang ditanggihkan pelaksanaannya sampai pada waktu yang ditentukan.

3. Perikatan yang dapat dan tidak dapat terbagi

Suatu perikatan dikatakan dapat dan tidak dapat dibagi apabila benda yang menjadi objek perikatan dapat atau tidak dibagi menurut imbalan.

4. Perikatan tanggung renteng

Perikatan tanggung renteng adalah suatu perikatan dimana beberapa orang bersama-sama sebagai pihak yang berutang berhadapan dengan satu orang kreditor, dimana salah satu dari debitor itu telah membayar utangnya pada kreditor, maka pembayaran itu akan membebaskan teman-teman yang lain dari utang.

5. Perikatan alternative

Perikatan Alternatif adalah perikatan yang memberikan pilihan kepada debitor atau kreditor atau debitor untuk memilih satu dari dua atau lebih kewajiban atas prestasi tersebut.

6. Perikatan berancaman hukuman.

Perikatan dengan ancaman hukuman adalah suatu perikatan di mana seseorang untuk jaminan pelaksanaan suatu perikatan diwajibkan melakukan sesuatu manakala perikatan itu tidak dipenuhi.

Menurut Abdul kadir Muhammad, hukum perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dan dengan orang yang lainnya karena

perbuatan, peristiwa atau keadaan⁶. Hukum perikatan mengikat atau menghubungkan antara satu orang dengan orang lainnya untuk dapat saling bekerjasama sesuai dengan hukum yang berada. Dari ketentuan tersebut maka diketahui bahwa perikatan itu terdapat di dalam bidang hukum harta kekayaan (*Law of property*), bidang hukum keluarga (*Family law*), bidang hukum waris (*Law of succession*), dan di dalam bidang hukum pribadi (*Law of personal*) dan dikenal dengan perikatan dalam arti yang lebih luas. Menurut Subekti dalam Setiawan mengemukakan bahwa “perikatan dikatakan sebagai hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”⁷. Adapun seseorang yang merasa rugi dapat menuntut pihak yang lainnya sebagai hubungan hukum yang telah mengikat mereka yang berlaku sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Sedangkan menurut Hofman, menyatakan hukum perikatan adalah suatu hubungan hukum antara sejumlah terbatas subjek-subjek hukum sehubungan dengan itu seorang atau beberapa orang daripadanya (*debitur atau pada debitur*) mengikatkan dirinya untuk bersikap menurut cara-cara tertentu terhadap pihak yang lain, yang berhak atas sikap yang demikian itu⁸.

Suatu hukum perikatan harus memenuhi unsur-unsur atau elemen-elemen dapat dilihat sebagai berikut:⁹

1. Ada hubungan hukum, artinya hubungan yang diberi akibat oleh undang-undang secara sah.
2. Di dalam bidang hukum harta kekayaan, yaitu peraturan-peraturan hukum yang mengatur hak dan kewajiban manusia yang bernilai uang.
3. Antara dua pihak, yaitu antara kreditur yang berhak atas suatu prestasi dengan debitur yang berkewajiban menunaikan prestasi.
4. Isi dan tujuan, yaitu prestasi.

⁶ Abdul Kadir Muhammad. 2004. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm 6.

⁷ Setiawan. 2016. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Jakarta: Bina Cipta. Hlm 1.

⁸ L.C. Hoffman. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm.2

⁹ Komariah. 2016. *Hukum Perdata (edisi revisi)*. Malang: UMM Press. Hlm.117.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa hukum perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak sejumlah hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dan dengan orang yang lainnya karna perbuatan, peristiwa atau keadaan mengikatkan dirinya untuk bersikap menurut cara-cara tertentu terhadap pihak yang lain, yang berhak atas sikap yang demikian.

2.1.3 Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

Perlindungan merupakan sebagai tempat berlindung, perbuatan untuk melindungi, pertolongan, dan penjagaan. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai ada yang berbunyi “pekerja atau buruh merupakan tulang punggung dari suatu perusahaan”, pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang mempunyai peranan yang penting bagi setiap perusahaan. Suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya pekerja atau buruh. Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan ditempat dia bekerja baik itu perlindungan kesehatan, keamanan, ataupun perlindungan yang lainnya.

Zaeni Asyhadie, menyatakan tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional¹⁰. Pengertian Perlindungan hukum secara yuridis menurut pasal 5 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Menyadari akan pentingnya pekerja /buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Rachmat Trijono, Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan terhadap tenaga kerja,

¹⁰ Zaeni Asyhadie. 2011. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 83.

perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha¹¹. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja yaitu¹²:

a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Adanya kesepakatan kedua belah pihak, maksudnya kedua belah pihak yang membuat perjanjian setuju mengenai hal-hal yang pokok dalam kontrak.

b. Cakap Melakukan Perbuatan Hukum

Asas cakap melakukan perbuatan hukum adalah setiap orang yang sudah dewasa an sehat pikirannya, dewasa adalah 21 tahun bagi laki-laki an 19 tahun bagi wanita. Jika menurut UU Perkawinan, dewasa adalah 19 tahun bagi laki-laki dan 16 tahun bagi wanita. Pada umumnya yang kita pakai adalah yang berdasarkan KUH Perdata.

c. Adanya Pekerjaan Yang Diperjanjikan

¹¹ Rachmat Trijono. 2014. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Papas Sinar Sinanti. hlm.53

¹² Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan

Adanya obyek Sesuatu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian haruslah suatu hal atau barang yang cukup jelas.

- d. Pekerjaan Yang Diperjanjikan Tidak Boleh Bertentangan Dengan Ketertiban Umum, Kesusilaaan, Dan Peraturan Perundang- Undangan Yang Berlaku.

Pasal 1335 KUH Perdata, suatu perjanjian yang tidak amemakai suatu sebab yang halal, atau dibua dengan suatu sebab yang palsu atau gterlarang, tikkad mempunyai kekuatan hukum. Dalam ketentuan Pasal 1238 KUHPerdata, Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.

Apabila ada karyawan atau perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja maka karyawan berhak mendapatkan pesangon yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengahiran hubungan kerja. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pihak perusahaan dapat bertanggung jawab dalam berbagai kondisi jika karyawan mengundurkan diri seperti dibawah ini¹³:

- a. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri
- b. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja
- c. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun
- d. Pekerja melakukan kesalahn berat
- e. Pekerja ditahan pihak yang berwajib
- f. Perusahaan bangkrut/perusahaan mengalami kerugian
- g. Pekerja mangkir terus menerus
- h. Pekerja meninggal dunia
- i. Pekerja melakukan pelanggaran
- j. Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan
- k. Pemutusan hubunga kerja karena alasan efisiensi.

¹³ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja yaitu perusahaan harus dapat menjaga keselamatan dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, baik itu perlindungan fisik maupun ekonomi sesuai dengan perjanjian dalam kontrak dan apabila dilanggar karyawan dapat memberikan tuntutan kepada perusahaan.

2.1.4 Pengertian Gaji

Gaji adalah uang dan berbagai hal yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau kompensasi tenaga karena sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu yang menguntungkan bagi perusahaan. Gaji adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Adanya sistem penggajian untuk karyawan dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan kearah pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak oleh perusahaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Gaji adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”¹⁴.

Menurut Rivai (2011:758) mengungkapkan gaji adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pekerja yang melakukan kerjanya dengan baik, maka perusahaan akan memberikan upah yang sesuai dengan yang disepakati oleh kedua belah pihak. Menurut Kadarisman (2012:123) mengungkapkan bahwa gaji adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:122)

¹⁴ Undang-undang No. 13 tahun 2003 Menurut Pasal 1 angka 30 Tentang Gaji

mengungkapkan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Menurut Rivai (2011:759) upah digolongkan ke dalam 3 jenis, yaitu:

a. Gaji Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Gaji Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Gaji Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) indikator Gaji terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

a. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*)

Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.

b. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*)

Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.

c. Seimbang (*Balance pay*)

Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

d. Biaya yang efektif (*Cost effective*)

Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi karyawan.

e. Terjamin (*Secure*)

Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.

f. Perangsang kerja (*Incentive providing*)

Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.

g. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*)

Karyawan berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan perusahaan, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaji yaitu hak pekerja atau karyawan yang diterima atas balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikat dirinya terhadap orang lain atau lebih yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Menurut ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang–Undang Hukum Perdata, perjanjian merupakan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih¹⁵. Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan ataupun tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang terdapat hukum yang berlaku bagi keduanya. Perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja terhadap perusahaan dan pekerja atau buruh. Di dalam hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa

¹⁵ Pasal 1313 Kitab Undang–Undang Hukum Perdata

adanya diskriminasi. Perjanjian kerja digunakan untuk memberikan kepastian hukum terhadap pekerja maupun pengusaha terhadap hak dan kewajiban dari kedua belah pihak dikarenakan terkadang dalam suatu perusahaan hubungan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan tidak seimbang dengan pekerjaannya.

Di dalam perjanjian kerja disebutkan segala hak dan kewajiban setiap pekerja secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja, sehingga kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila dilanggar dapat dibawa ke dalam jalur hukum. Disamping itu pemerintah juga mempunyai peranan untuk menangani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak¹⁶. Perjanjian kerja adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh kedua belah pihak, baik itu pekerja maupun perusahaan yang memberikan lapangan kerja.

Menurut pasal 54 UU 13/2003, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Menurut Subekti, mengatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu,

¹⁶ Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya¹⁷. Sedangkan menurut Wiwoho Soedjono, menyatakan perjanjian kerja adalah antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan¹⁸. Kontrak Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Adapun menurut Dede Agus, menyatakan Perjanjian kerja adalah perjanjian antar serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha, dan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat sepihak oleh pengusaha¹⁹.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan tidak bertentangan dengan hukum, dan peraturan perundang-undangan. Suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

2.1.6 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yang wajib disetujui oleh kedua belah pihak tanpa adanya tekanan. Syarat sah perjanjian kerja yaitu Pihak yang membuat kesepakatan telah cakap dan paham mengenai perbuatan hukum, dalam arti sudah dewasa, tidak dalam pemaksaan, dan tidak dalam wali siapa pun. Dibuat atas sebab yang sesuai dengan ketentuan hukum, tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, serta kesusilaan. Ketika kandidat terpilih (*new hire*) menandatangani dokumen perjanjian atau kontrak kerja, mulai saat itu timbul hubungan kerja antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan karyawan baru sebagai pekerja. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kontrak wajib dibuat tertulis dalam

¹⁷ Adrian Subekti. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm.46

¹⁸ Wiwoho Soedjono. 2008. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm.9

¹⁹Dede Agus. 2010. *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm 87

bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika PKWT dibuat secara lisan, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT. Pada dasarnya suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan yang ada dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

a) Kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya

Dalam membuat suatu surat perjanjian, Anda harus mencapai kesepakatan para pihak atas hal-hal yang diperjanjikan. Kesepakatan yang dimaksud di sini adalah kesepakatan tersebut lahir dari kehendak para pihak tanpa ada unsur kekhilafan, paksaan, ataupun penipuan.

b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Istilah kecakapan yang dimaksud dalam hal ini berarti wewenang para pihak untuk membuat perjanjian. KUHPerdata menentukan bahwa setiap orang dinyatakan cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap.

c) Suatu pokok persoalan tertentu

Suatu perjanjian harus memiliki objek yang jelas. Objek tersebut tidak hanya berupa barang dalam bentuk fisik, namun juga dapat berupa jasa yang dapat ditentukan jenisnya.

d) Suatu sebab yang tidak terlarang

Sebab yang halal berhubungan dengan isi perjanjian itu sendiri, di mana perjanjian tersebut dibuat berdasarkan tujuan yang tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Perjanjian yang dibuat berdasarkan sebab yang tidak benar atau dilarang membuat perjanjian tersebut menjadi tidak sah.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

a) Kesepakatan kedua belah pihak;

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

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

Meskipun hukum perjanjian menganut sistem terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh undang-undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela. Menurut Abdul Hakim (2014:50), menyatakan Untuk sahnya perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 UU Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 UU ketenagakerjaan). Ketika sebuah perjanjian tidak memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang, maka isi dari perjanjian tersebut akan batal demi hukum. Perjanjian kerja bersama memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatannya. Syarat-syarat tersebut dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Syarat Formil

Perjanjian kerja bersama harus dibuat menggunakan Bahasa Indonesia, apabila perjanjian kerja bersama tidak menggunakan Bahasa Indonesia maka perjanjian kaerja bersama harus diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang tersumpah.

2. Syarat Materiil

Isi dari perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah ketentuannya dari peraturan perusahaan dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 2 UU No 13 Tahun 1985 mengenai Bea Materai, dijelaskan bahwa perjanjian yang dibuat baik dalam bentuk tertulis, dibawah tangan atau akta autentik akan dikenakan bea materai. Tujuannya sebagai pembuktian mengenai kenyataan, perbuatan, atau keadaan yang bersifat perdata.

2.1.7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Sistem Kontrak

Terdapat dua jenis perjanjian kerja yang berlaku dalam Undang-undang, yakni PKWT dan PKWTT. Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang disebut dengan PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak terikat terhadap kontrak. Menjelaskan aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-undang yang berlaku. Menurut PP No. 35 Tahun 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu²⁰. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diadakan untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, atau pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Menurut Payaman Simanjuntak dalam Adrian Sutedi, pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya²¹. Masa kerja keseluruhan dalam PKWT serta perpanjangannya tidak boleh lebih dari 5 tahun. Ketika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah melewati ketentuan jangka waktu yang diatur maka perusahaan harus merubah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi PKWTT. Perubahan perjanjian tersebut juga membuat status pegawai kontrak akan berubah menjadi pegawai tetap.

Perjanjian kerja dapat dibedakan untuk waktu tertentu (disebut juga sebagai "perjanjian kerja waktu tertentu" atau "PKWT") atau untuk waktu tidak

²⁰ PP No. 35 Tahun 2021, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT

²¹ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm 48.

tertentu ("perjanjian kerja waktu tidak tertentu " atau "PKWTT"). PKWT sering disebut juga dengan pekerja kontra atau karyawan kontra dimana memiliki sistem kerja secara kontra selama beberapa tahun saja dan dapat diperpanjang setelah masa kontra telah selesai. PKWT hanya boleh dilakukan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali dalam jangka waktu satu tahun, dan jika melebihi waktu yang ditentukan maka dapat dikatakan karyawan tetap. Sedangkan PKWTT sering disebut sebagai pekerja tetap atau karyawan tetap dan tidak terikat terhadap kontrak. PKWTT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu atau berubah-ubah dalam hal waktu dan diberi gaji berdasarkan daftar kehadirannya. Adapun sistem kerja bagi pekerja atau buruh PKWT dibuat sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan tidak merugikan bagi kedua belah pihak yang terikat dan saling menguntungkan kepada kedua belah pihak.

PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, atau pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dan ada batas waktu yang ditentukan, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pasal 5 ayat (1) PP 35/2021 mengatur PKWT berdasarkan jangka waktu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
Jenis PKWT pertama ini berdasar pada selesainya pekerjaan tertentu yang dapat diprediksi, yaitu paling lama 3 (tiga) tahun. Jika pekerjaan tersebut selesai lebih cepat dari perjanjian, maka PKWT tersebut berakhir demi hukum.
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman
Perusahaan boleh merekrut pekerja PKWT untuk pekerjaan musiman yang hanya dilakukan pada waktu tertentu, dan hanya untuk satu jenis pekerjaan, yang umumnya terkait cuaca (musim) atau momen tahunan. Pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target produksi-hanya dalam waktu tertentu dan tidak terus-menerus-juga bisa dimasukkan dalam pekerjaan musiman.

- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Jenis pekerjaan ini dapat dilakukan dengan PKWT, untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Kemudian, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun; dan sesudah itu tidak dapat dilakukan pembaharuan.

2. Pasal 5 ayat (2) PP 35/2021 mengatur PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai

Karyawan menyepakati untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam masa kontrak tertentu, paling lama 3 tahun. Jika pekerjaan selesai sebelum masa kontrak habis, maka perjanjian secara otomatis berakhir dan hubungan kerja putus demi hukum. Namun, jika pekerjaan belum selesai, boleh dilakukan pembaruan setelah 30 hari berakhirnya kontrak.

- b. Pekerjaan yang sementara sifatnya

Perusahaan boleh merekrut pekerja PKWT untuk pekerjaan musiman yang hanya dilakukan pada waktu tertentu, dan hanya untuk satu jenis pekerjaan, yang umumnya terkait cuaca (musim) atau momen tahunan. Pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target produksi—hanya dalam waktu tertentu dan tidak terus-menerus—juga bisa dimasukkan dalam pekerjaan musiman.

3. Pasal 5 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (1) PP 35/2021 menyebut PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/buruh berdasarkan kehadiran, seperti perjanjian kerja harian.

Terdapat tiga jenis jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dijelaskan sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang berdasarkan jangka waktu berlaku selama maksimal 5 tahun, PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dengan ketentuan jangka

waktu keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun (pasal 8 PP 35/2021).

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. (pasal 9 PP 35/2021).
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian, dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT atau menjadi pekerja tetap (Pasal 10 ayat (3) dan (4)).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama dan apabila melewati masa yang ditentukan maka pekerja atau buruh dapat dikatakan pegawai tetap.

2.1.8 Sejarah PT. World Innovative

PT Word Innovative yang merupakan perusahaan bisnis pelayanan barang dan jasa. PT. World Innovative merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi peralatan elektronik yang bergerak dalam bidang smartphone. PT. World Innovative Telecommunication adalah Perusahaan yang merekrut karyawan sebagai promotor handphone dengan kualitas kerja yang baik dan produktif. PT. World Innovative memiliki kantor pusat yang terletak di Jakarta Utara, tepatnya di Pluit dan sampai saat ini terus berkembang dan memiliki banyak cabang. Salah satu cabang yang terbesar adalah cabang Jawa Barat yang

terdiri dari Bandung, Cimahi, Cirebon, Garut, Kuningan, Sukabumi dan Tasik. PT. World Innovative banyak membuka lowongan kerja bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup. Untuk kelangsungan dan tujuan perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, salah satunya adalah sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan. PT. World Innovative berusaha memberikan pengalaman menggunakan ponsel terbaik melalui desain yang cermat dan teknologi yang cerdas. PT. World Innovative berusaha keras mengejar teknologi terkini, standar kualitas perangkat lunak tertinggi, dan mewujudkan pengalaman pengguna yang terbaik.

PT. World Innovative sebagai objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan besar dengan usaha menjual produk-produk handphone yang bernama dengan bergaransi resmi nasional dengan kualitas dan kuantitas yang baik dan harga terjangkau bagi masyarakat yang ada di Indonesia dan mampu dibeli untuk semua golongan. Adapun handphone smartphone sekarang sangat diminati oleh semua kalangan masyarakat pada umumnya, dengan semua fitur-fitur canggih dan moderen, maka dengan itu PT. World Innovative Medan banyak menyediakan jenis handphone smartphone yang disukai oleh semua golongan yang ada. Dalam melakukan pencatatan persediaan barang di PT. World Innovative Medan maka perusahaan menggunakan metode perpetual, dimana metode ini digunakan untuk mengetahui persediaan barang dagang belum dapat diketahui sebelum melakukan perhitungan barang secara fisik (*stock opname*) dan dapat diketahui perhitungan barang secara fisik (*stock opname*) tersebut. Perusahaan ini begitu eksis dengan melihat peluncuran-peluncuran terbarunya yang begitu diminati sehingga mampu bersanding dengan brand-brand di kelasnya. Adapun visi dan misi dari PT. World Innovative dapat dilihat sebagai berikut:

a. Visi PT. World Innovative

“*The art of technology*” yang artinya seni dalam teknologi. PT. World Innovative merupakan teknologi yang modern. Mulai dari aspek kualitas sampai estetika di setiap perangkat, sudut dan tepi, warna, semuanya didesain dengan canggih. Kami tidak hanya menciptakan perangkat yang sekedar cantik, namun juga sangat nyaman digunakan.

b. Misi PT. World Innovative

PT. World Innovative senantiasa berusaha memberi kesan dan mengikat jiwa anak muda dengan desain yang elegan, penggunaan yang sempurna, pengembangan produk yang mementingkan pengguna, layanan berkualitas, dan yang paling penting, dedikasi kami dalam mengejar kesempurnaan.

2.1.9 Deskripsi Pekerjaan (Job Description)

Struktur organisasi adalah bagan yang menunjukkan orang-orang bertanggungjawab di posisi tertentu di perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan struktur organisasi yang jelas untuk menunjang jalur koordinasi dan komunikasi yang baik antara rekan kerja. Struktur digunakan untuk menjelaskan posisi, tanggung jawab, hak, serta kewajiban setiap karyawan di dalam perusahaan agar berjalan dengan baik. Struktur organisasi perusahaan yang ideal dapat menjadi salah satu penentu efektivitas kinerja dari orang-orang yang menjalankan perusahaan. Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan yang berisi pembagian peran dan tugas setiap orang berdasarkan jabatan yang diterimanya di dalam perusahaan. Tujuan utama dari struktur organisasi perusahaan lebih mudah membagikan tanggung jawab kepada setiap individu dalam bekerja. Struktur organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi manajemen perusahaan untuk menyusun strategi dan mencapai target yang telah ditetapkan. Tanpa struktur organisasi yang jelas, dapat dipastikan bahwa perusahaan tersebut akan sulit berkembang. Struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Sebuah struktur organisasi mempunyai tiga komponen dimensi: kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Fungsi struktur organisasi perusahaan terdiri dari poin-poin berikut ini:

- 1) Menjelaskan kedudukan setiap individu
- 2) Menjelaskan hubungan dalam hirarki
- 3) Menjelaskan tanggung jawab setiap individu

- 4) Menjelaskan tugas setiap individu
- 5) Mengurangi konflik internal dalam perusahaan
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Membantu mencapai target perusahaan

Adapun hal yang perlu diingat dalam menentukan struktur organisasi perusahaan agar berjalan dengan baik adalah sebagai berikut:

- a) Penentuan kejelasan tugas masing-masing setiap karyawan
- b) Pastikan adanya kejelasan garis koordinatif dan instruktif dalam struktur
- c) Sesuaikan kebutuhan untuk membantu sesuai target suatu perusahaan

Adapun struktur kerja yang ada di PT. World Innovative Medan dapat dilihat sebagai berikut:

1) *General Manager*

Bertanggung jawab terhadap keberlangsungan jalannya perusahaan dibantu oleh regional general manager

2) *Region General Manager*

Bertanggung jawab terhadap keberlangsungan jalannya perusahaan yang berada dikantor cabang

3) *Region Manager*

Bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi jalannya perusahaan yang dia pimpin dan bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan yang berada dikantor cabang.

a. *Assitant Manager* merupakan bertugas dalam membantu pihak *Region Manager*.

b. *Sales* merupakan memberikan pengarahan kepada salesman dan harus bisa bekerjasama kepada pihak ketiga dalam memasarkan produknya.

c. *HRD* merupakan bertugas dalam menangani, mengawasi, dan mengatur perkembangan produk dan bertanggung jawab pada *customer*.

d. *Accounting* merupakan mengatur keuangan dari masing-masing departemen dan mengatur pengeluaran biaya untuk biaya operasional sehari-hari.

e. *Admin* merupakan bertugas mencatat pemasukan dan pengeluaran uang perusahaan serta membuat berbagai macam surat sesuai dengan departemen masing- masing.

2.2 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah panduan dasar bagi suatu penelitian tentang pokok bahasan yang ingin diteliti dan yang ingin dicapai dalam penelitian. Kerangka berpikir dinyatakan dalam bentuk skema sederhana, tetapi memuat pokok-pokok unsur penelitian tersebut. Adapun kerangka berpikir dalam proposal ini yaitu adanya pemotongan gaji yang tidak diketahui oleh karyawan pada PT. World Innovative Medan yang tidak sesuai PKWT dan kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh karyawan.

2.3 Pertanyaan Peneliti

1. Bagaimana sistem pemotongan gaji karyawan di PT. World Innovative Medan?
2. Bagaimana sistem pemotongan gaji karyawan yang sesuai dengan Hukum Perikatan dan PKWT?

2.4 Defenisi Operasional

Agar tidak terjadi persepsi terhadap judul peneliti ini, maka perlu didefinisikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tenaga kerja adalah semua orang yang diatas 17 tahun yang sudah dewasa dan sanggup bekerja untuk diri sendiri untuk menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup diirinya sendiri dan mampu melakukan pekerjaan yang baik didalam pekerjaannya.
2. Hukum perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak sejumlah hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dan dengan orang yang lainnya karna perbuatan, peristiwa atau keadaan.
3. Gaji yaitu hak pekerja atau karyawan yang diterima atas balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yaitu perusahaan harus dapat menjaga keselamatan dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, baik itu perlindungan fisik maupun ekonomi sesuai dengan perjanjian dalam kontrak dan apabila dilanggar karyawan dapat memberikan tuntutan kepada perusahaan.

5. Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan tidak bertentangan dengan hukum, dan peraturan perundang-undangan.
6. Syarat sah perjanjian kerja yaitu Pihak yang membuat kesepakatan telah cakap dan paham mengenai perbuatan hukum, dalam arti sudah dewasa, tidak dalam pemaksaan, dan tidak dalam wali siapa pun.
7. Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu
8. Struktur organisasi adalah bagan yang menunjukkan orang-orang bertanggungjawab di posisi tertentu di perusahaan.

