

Analisis Hukum Perjanjian Kerja Dengan Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan

Alfons Okto Siregar¹, Danialsyah², Maria Rosalina³

Fakultas Hukum Universitas Islam Sumatera Utara

¹alfonsiregar1@gmail.com, ²danialsyah@fh.uisu.ac.id, ³maria.rosalina@fh.uisu.ac.id

Abstrak

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003, bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Masalah yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaturan perjanjian kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, Bagaimana hak dan kewajiban pekerja berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pada Badan Pengelola Retribusi Daerah Kota Medan. Metode pendekatan penelitian adalah yuridis empiris yaitu suatu metode pendekatan yang dipergunakan untuk memecahkan objek penelitian dengan meneliti data sekunder terhadap data primer di lapangan. Sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dengan para Informan, data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji dan mempelajari bahan-bahan kepustakaan (*literature research*) yang berupa bahan hukum baik bahan hukum primer sekunder maupun tersier. Hasil daripada penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa Pengaturan tentang PHL dan PKWT di lingkungan BPPRD juga dituangkan dan diterangkan di dalam surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Kepala BPPRD Kota Medan, yang mana sebelum seseorang bekerja pada BPPRD Kota Medan termasuk PKWT maka harus terlebih dahulu menandatangani Surat Perjanjian Kerja yang tentunya tidak bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku. Mengenai hak dan kewajiban sudah diatur sedemikian rupa dalam perjanjian kerja yang mana pekerja berhak menerima honorarium pembayaran sesuai UMK dan dikurangi potongan-potongan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga pekerja berhak menerima pendapatan lain-lain yang sah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengaturan tentang perjanjian kerja diatur secara khusus melalui Surat perjanjian Kerja Nomor: 814.SA/23.340 Tahun 2020 antara BPPRD dengan Pekerja dan masih mengacu kepada UU No. 13 Tahun 2003.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja , BPPRD, Kota Medan

Abstract

In the provisions of Article 1 point 14 of Law No. 13 of 2003, a work agreement is an agreement between a worker/laborer and an entrepreneur or employer which contains the work conditions, rights and obligations of the parties. The problem raised by the author in this research is how work agreements are arranged at the Medan City Regional Tax and Levy Management Agency, what are the rights and obligations of workers based on the Work Agreement Letter at the Medan City Regional Levy Management Agency. The approach method used in research is empirical juridical, namely an approach method used to solve research objects by examining secondary data against primary data in the field, because laws are in fact created and determined by humans living in society. The data sources used in the research are primary data and secondary data. Primary data was obtained by conducting interviews with informants, secondary data in this research was carried out by reviewing and studying literature research materials in the form of legal materials, both primary secondary and tertiary legal materials. The results of the research and discussion show that the regulations regarding PHL and PKWT in the BPPRD environment are also outlined and explained in the work agreement letter signed by the Head of the Medan City BPPRD, where before someone works at the Medan City BPPRD including PKWT, they must first sign the Agreement Letter Work which of course does not conflict with applicable laws. Regarding rights and obligations, it has been regulated in such a way in the work agreement that workers are entitled to receive honorarium payments according to the minimum wage and deducted deductions in accordance with applicable laws and regulations and workers are also entitled to receive other legal income in accordance with applicable regulations. The conclusion in this research is that the arrangements regarding employment agreements are specifically regulated through Employment Agreement Letter Number: 814.SA/23.340 of 2020 between Workers and BPPRD Medan City and still refers to Law No. 13 of 2003.

Keywords: Work Agreement, BPPRD, Medan City

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945, menentukan tujuan bangsa Indonesia adalah memberikan perlindungan bagi seluruh bangsa dan seluruh rakyat Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, bahkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan tatanan dunia yang berkeadilan sosial.

Mewujudkan tujuan nasional, khususnya rencana dalam kemajuan kesejahteraan umum serta membangun masyarakat yang sejahtera, negara harus melaksanakan pembangunan nasional. Pembangunan adalah perwujudan dari usaha mencapai tujuan bangsa dimana tertulis pada "UUD NRI Tahun 1945".¹

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas yang ada.¹

Kemajuan dunia usaha pada saat ini dari tahun ke tahun perkembangannya kian pesat, hal tersebut terjadi pada segala jenis dan bidang usaha. Berbagai upaya yang dilakukan oleh para pelaku usaha agar usahanya berjalan lancar, mulai dari meningkatkan mutu dan kualitas sampai memperlengkap fasilitas pelayanan.

Tenaga kerja adalah salah satu elemen penting didalam perusahaan maupun lembaga pemerintahan, karena bisa dibilang sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya tenaga kerja. Tidak bisa dipungkiri, bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset yang paling berharga selain sumber daya alam dan pembiayaan serta teknologi.

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan nasional.

Di Indonesia, hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang layak merupakan hak dasar bagi setiap warga negara sebagaimana diatur pada Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945.

Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Kemudian dalam Pasal 28D Ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa "Ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan Ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Sebagai bentuk pelaksanaan Pasal di atas oleh pemerintah dibentuklah peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003, yang selanjutnya mengalami perubahan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

¹ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Wijaya*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2009, h. 1

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, selanjutnya disebut UU No. 6 Tahun 2023.

Pasal 1 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pasal 1 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur perjanjian, upah, dan perintah". Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Untuk adanya kepastian hubungan kerja dan kerjasama yang sering dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian. Perjanjian merupakan bagian penting dari hukum yang mengalami perkembangan dalam rangka memberikan kepastian bagi bidang ekonomi dan stabilitas nasional, baik bagi kegiatan usaha orang perorangan, maupun badan (pemerintah, swasta, dan koperasi).²

Dari perjanjian tersebut diharapkan para pihak akan mendapatkan apa yang dikehendakinya. Dengan mengadakan perjanjian maka timbullah perikatan.

Sebagaimana yang diterangkan oleh undang-undang bahwa salah satu sumber lahirnya perikatan adalah karena suatu persetujuan (yang sudah lazim disebut perjanjian).

Hal ini dapat dilihat dari perumusan yang diberikan oleh Pasal 1233 KUHPerdata menyebutkan bahwa "Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, maupun undang-undang".³ Sedangkan persetujuan sebagaimana diatur pada 1313 KUHPerdata bahwa "Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih".⁴ Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.⁵ Perjanjian melahirkan hubungan hukum. Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan hubungan hukum yang lazim disebut hubungan kerja.⁶

Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.⁷

UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat

³ R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 323.

⁴ *Ibid.*

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 13.

⁶ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009, h. 20.

⁷ G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, h. 64.

² Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 19.

syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak". Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni adanya unsur *work* atau pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya upah.

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yang buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUHPerduta). Ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha).
- 3) Adanya upah.⁸

Perjanjian untuk melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja ada beberapa perjanjian yang diatur dalam beberapa undang-undang; Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 50).⁹

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian tersebut, antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.

Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan, biasanya dilakukan secara lisan. Sedangkan

pekerjaan-pekerjaan yang formal seperti pabrik maupun perusahaan lainnya, perjanjian kerja umumnya dibuat secara lisan.¹⁰

Perjanjian Kerja merupakan salah satu dari beberapa macam perjanjian yang diatur dalam KUHPerduta. Dalam melaksanakan perjanjian kerja tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum yang diatur dalam KUH Perdata seperti memuat syarat sah perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, prestasi dan lain sebagainya. Sedangkan secara khusus perjanjian kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan peraturan pelaksana lainnya.

Secara khusus syarat sah perjanjian kerja diatur dalam dalam Pasal 52 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) kesepakatan kedua belah pihak;
- b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam perjanjian kerja dapat dibatalkan jika perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 52 Ayat (2) dan Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 52 Ayat (3).

⁸ Kusbianto, dkk., *Hukum Perburuhan*, CV. Enam Media, Medan, 2020, h. 38
⁹*Ibid*, h. 39

¹⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Kota Batu, 2020, h. 80

Empat unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan karena apabila salah satu dari persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Perjanjian kerja dapat dibatalkan artinya perjanjian yang sudah dibuat bisa dibatalkan apabila subjek dalam perjanjian kerja tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, dan perjanjian kerja batal demi hukum artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada karena objeknya bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Syarat sah perjanjian kerja Pada Pasal 52 tersebut mengadopsi ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang membedakan syarat sah perjanjian kerja dengan syarat sah perjanjian lainnya yaitu terletak pada prestasi. Prestasi dalam perjanjian kerja berupa pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam perjanjian kerja pekerjaan merupakan objek yang harus dipenuhi oleh debitur pada kreditur.

Pasal 1320 KUHPerdata menyebutkan syarat sah suatu perjanjian, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b) kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c) suatu pokok persoalan tertentu;
- d) suatu sebab yang tidak terlarang.

Pada dasarnya perjanjian atau kontrak, melahirkan hubungan hukum yang mengikat antara para pihak yang bersepakat, baik itu dibuat secara lisan maupun tertulis. Perjanjian yang dibuat oleh kedua pihak akan menjadi hukum atau undang-undang yang mengikat para pihak sejak disepakati oleh keduanya.

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang

sesuai dengan kodrat harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.¹¹ Apabila debitur telah menunaikan kewajibannya maka kreditur wajib memberikan upah kepada debitur karena telah menyelesaikan prestasi yang disepakati dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut PKWT. PKWT dalam pelaksanaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum diatur dalam KUHPerdata dan secara khusus diatur dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksana lainnya.

Secara khusus PKWT dalam UU No. 6 Tahun 2023. Pasal 56 Ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Ayat (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT mengenai jangka waktu mengalami perubahan setelah disahkannya UU No. 6 Tahun 2023 yang kemudian pemerintah mengeluarkan turunan dari undang-undang tersebut yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021.

Pasal 1 Butir 10 PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan

¹¹ Agista Putri Febriana, *Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja / Buruh Wanita*, Jurnal Law Development & Justice Review, Vol. 4, No. 2, 2021, h. 159

Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

PKWT yang sebelumnya memiliki ketentuan jangka waktu selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang kembali selama Satu tahun. Akan tetapi pada PP No. 35 Tahun 2021, berubah menjadi maksimal 5 (lima) tahun dengan diberi kebebasan untuk melakukan perpanjangan PKWT selama jangka waktu 5 (lima) tahun tersebut. Selain perubahan mengenai jangka waktu terdapat perubahan-perubahan lain dalam pelaksanaan PKWT seperti kompensasi, waktu istirahat, jenis-jenis PKWT dan lain sebagainya.¹²

Salah satu yang melakukan perjanjian kerja dengan pekerjaannya adalah Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, selanjutnya disebut BPPRD. Dalam menjalankan kegiatan usaha sebagai BPPRD Kota Medan, tentu terdapat pekerja yang bekerja untuk berkontribusi dalam memajukan lembaga atau badan tersebut. Pekerja pada BPPRD Kota Medan sebelum menjalankan tugasnya sebagai pekerja, terlebih dahulu melakukan perjanjian kerja baik dalam bentuk PKWT.

BPPRD Kota Medan sebagai salah satu lembaga pemerintah yang ada di Kota Medan tentunya taat pada peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dalam melaksanakan PKWT dengan Pekerja tentu harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berdasarkan pada prinsip-prinsip perjanjian yang diatur dalam KUHPdata secara umum dan secara khusus diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksana lainnya.

Akan tetapi dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja tersebut sering tidak diatur secara rinci hak dan kewajiban si pekerja, sehingga dalam pelaksanaannya sering terjadi tumpang tindih yang merugikan pekerja. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengangkat judul **“Analisis Hukum Perjanjian Kerja Dengan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaturan perjanjian kerja pada badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Medan ?
2. Bagaimana hak dan kewajiban pekerja berdasarkan surat perjanjian kerja pada badan pengelola retribusi daerah Kota Medan ?

C. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian dan Lokasi Penelitian

Objek dalam Penelitian ini adalah Perjanjian Kerja Nomor : 814.SA/23.340 Tahun 2020 Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan, dengan mengkaji menggunakan berbagai referensi yang berkaitan dengan aturan hukum tentang hukum perjanjian, hak dan kewajiban pekerja. Lokasi penelitian ini adalah Kantor BPPRD Kota Medan Jl. Jenderal Besar H. Abdul Haris Nasution No. 32 Medan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis. Metode deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data dan menyajikan data

¹² Bobby Christian Halim, Dkk., *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Prointegrita, Vol. 6, No. 1, 2022, h. 120

tersebut yang kemudian menganalisa data tersebut. Sifat penelitian deskriptif analisis adalah menggambarkan keadaan seperti yang ada saat ini. Hal tersebut hanya menggambarkan fenomena atau situasi yang diteliti dan karakteristiknya, serta melaporkan apa yang telah terjadi atau apa yang terjadi.

3. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah yuridis empiris yaitu suatu metode pendekatan yang dipergunakan untuk memecahkan objek penelitian dengan meneliti data sekunder terhadap data primer di lapangan, karena hukum yang pada kenyataannya dibuat dan ditetapkan oleh manusia yang hidup dalam masyarakat.¹³ Dalam penelitian ilmu hukum empiris merupakan penelitian atau pengkajian yang sistematis, terkontrol, kritis dan empiris terhadap dugaan-dugaan dan pertanyaan-pertanyaan mengenai perilaku hukum masyarakat yang merupakan fakta sosial.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan teknis alat pengumpulan data dengan metode pengumpulan data yaitu Studi Dokumen (*Library research*) Pengumpulan data diperoleh dari bahan-bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, arsip serta hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan penelitian.¹⁴

Pada penelitian ini jenis data yang dikumpulkan dibagi menjadi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data

primer diperoleh dengan melakukan wawancara dengan para Informan. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuannya dengan berdasarkan pada pertimbangan atau alasan tertentu yaitu pihak-pihak yang terkait langsung dengan pokok permasalahan yang dibahas.

Data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji dan mempelajari bahan-bahan kepustakaan (*literature research*) yang berupa bahan hukum baik bahan hukum primer sekunder maupun tersier.

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan seperti:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- d) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹³ Mukti Fajar Nur Dewata, *Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, h. 43

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Kencana Prenada*, Jakarta, 2009, h. 142

- f) Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri atas buku atau jurnal hukum yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar (asas hukum), hasil penelitian hukum, kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil karya ilmiah para sarjana dan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan objek penelitian.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum yang terkait dengan penelitian seperti kamus bahasa dan ensiklopedia umum.

b. Alat Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menggunakan alat pengumpulan data yaitu Wawancara. Wawancara adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.¹⁵ Proses wawancara dilakukan di Dinas Sosial Kota Medan sebagai bagian dari lokasi penelitian guna mendapatkan informasi dan referensi bahan dalam penyusunan penelitian.

5. Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisa dengan seksama dengan menggunakan analisis kualitatif atau dijabarkan dengan kalimat. Analisis kualitatif adalah analisis yang

didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan.¹⁶

Data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas dengan pokok permasalahan. Dengan analisis kualitatif maka data yang diperoleh dari responden atau informasi menghasilkan data *deskriptif* analisis sehingga diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

II. Hasil Penelitian

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam upaya mensejahterakan masyarakat.

Mensejahterakan masyarakat dalam arti seluas-luasnya merupakan upaya berkelanjutan dalam proses kearah terwujudnya seperti; kehidupan masyarakat yang maju dan kreatif, menghargai pluralisme dan mantapnya tatanan sosial politik yang demokratis serta terciptanya struktur sosial ekonomi yang berkeadilan.

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003, bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat

¹⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 82.

¹⁶ *Ibid*, h. 26

syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsove-reenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPerdara menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, disajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹⁷

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yang buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a BW/KUH Perdata). Ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
- b. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha).
- c. Adanya upah.¹⁸

Berkaitan dengan sahnya perjanjian kerja, hal ini tidak bisa lepas dari ketentuan syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Cakap untuk membuat perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab atau causa yang halal.

Ketentuan ini dipertegas lagi di dalam Pasal 52 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, dimana perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas:¹⁹

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak mampu atau menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja

- anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai pengelompokan perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu. perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:²⁰

- 1) Berdasarkan waktu berlakunya
 - a) Kesepakatan Kerja Waktu tidak tertentu (KKWTT); dan
 - b) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
- 2) Perjanjian kerja lainnya
 - a) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - b) Perjanjian kerja bagi hasil;
 - c) Perjanjian kerja laut; dan
 - d) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Namun demikian, perjanjian kerja tersebut masih perlu ditambah dengan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Di samping itu, status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, di mana posisi tawar seorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan. Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (Pasal 51 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003), yaitu:²¹

¹⁷ Soesilo dan Pamudji R, *KUHPerdara*, Grafindo Persada, Jakarta, 2009, h. 246.

¹⁸ Kusbianto, *Op. Cit*, h. 38

¹⁹ Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, h. 68-69

²⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, h. 71

²¹ *Ibid*, h. 72

- a. Perjanjian kerja secara tertulis; perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.
- b. Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis); perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya. Namun, kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.

Menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Pasal 99 Perwalkot Medan No. 1 Tahun 2017 Tugas dan Fungsi BPPRD Kota Medan, yaitu :

- a. Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah.
- b. Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah.

Kemudian mengenai fungsi BPPRD Kota Medan diatur dalam Pasal 99 Ayat (4) Perwalkot Medan No. 1 Tahun 2017, yaitu:

- a. penyusunan kebijakan teknis keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah;

- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pengaturan tentang pekerja waktu tidak tertentu diatur juga pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan tidak jauh berbeda dengan perjanjian kerja yang tertulis dalam UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Hardy Faisal Siregar selaku kabad pembukuan dan pelaporan menjelaskan :

Status pekerja harian lepas atau pekerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No/ KEP-100/Men/VII/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Harian Lepas juga disebutkan pada Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 yang merupakan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang PKWT". Pengaturan tentang PHL dan PKWT di lingkungan BPPRD juga dituangkan dan diterangkan di dalam surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Kepala BPPRD Kota Medan, yang mana sebelum seseorang bekerja pada BPPRD Kota Medan termasuk PKWT maka harus terlebih dahulu menandatangani Surat Perjanjian Kerja yang tentunya tidak bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku.²²

Di dalam Surat PKWT Pasal 4 disebutkan bahwa masa kerja pekerja dimulai sejak 03 Januari 2022 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2022 dan masa kerja dapat

²² Hardy Faisal Siregar, *Kasubbid Pembukuan dan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah*, Wawancara, Medan, 16 Mei 2024, Pukul 10.15 Wib

diperpanjang sesuai kebutuhan Kantor Lembaga tersebut.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perlindungan hukum memiliki tujuan untuk memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak pekerja berupa kedudukan pekerja, dalam hal ini pekerja kontrak yang jangka waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, pekerja kontrak juga berhak untuk mendapatkan kepastian terhadap kedudukannya untuk kesejahteraan hidupnya seperti pekerja tetap.²³

Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan secara garis besar, antara lain: perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh; perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.²⁴

Hal yang juga dilakukan BPPRD Kota Medan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Hardy Faisal Siregar selaku kabid pembukuan dan pelaporan menyatakan bahwa :

Terkait perlindungan terhadap PKWT atau PHL pekerja harian lepas secara hukum sudah dilindungi dengan baik. Perlindungan atas pekerja harian lepas diatur didalam UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak menerapkan hak-hak terhadap

pekerja kontrak dan pekerja harian lepas adalah penuntutan dari pihak karyawan seperti pengajuan gugatan di pengadilan hubungan industrial dan ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjaanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).²⁵

3. Syarat-syarat Tenaga atau Pekerja Kontrak Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan bahwa dalam melakukan kontrak kerja dengan pegawai tentu tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang ada. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Hardy Faisal Siregar selaku Kasubbid pembukuan dan pelaporan, beliau menyampaikan bahwa tidak ada regulasi yang mengatur syarat-syarat khusus untuk seorang pekerja kontrak dalam BPPRD Kota Medan.²⁶

Pada kesempatan yang sama bapak Hardy Faisal Siregar selaku selaku Kasubbid pembukuan dan pelaporan juga menyampaikan bahwa syarat-syarat yang diberlakukan di

²³ Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna MS, Irawati, "Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan", Jurnal Notarius, Vol. 13, No.1, 2020, h. 198

²⁴ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2, No. 2, 2019, h. 239.

²⁵ Hardy Faisal Siregar, *Kasubbid Pembukuan dan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah*, Wawancara, Medan, 16 Mei 2024, Pukul 10.15 Wib

²⁶ Hardy Faisal Siregar, *Kasubbid Pembukuan dan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah*, Wawancara, Medan, 16 Mei 2024, Pukul 10.15 Wib

BPPRD Kota Medan tidak beda dengan syarat-syarat yang sudah berlaku secara umum, adapun syarat-syarat yang dimaksud harus dipenuhi oleh calon pekerja kontrak adalah adanya Ijazah SMA dan/atau Ijazah Perguruan Tinggi, kemudian mengirimkan lamaran ke BPPRD, yang kemudian akan dilakukan Evaluasi apakah pelamar memenuhi persyaratan untuk menjadi PHL di lingkungan BPPRD Kota Medan.

B. Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pada Badan Pengelola Retribusi Daerah Kota Medan

1. Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 1 Angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari para pihak”. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6. Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Hak-hak yang harus diterima oleh pekerja.

a. Hak Atas Upah

Pasal 88 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

b. Hak Jaminan Sosial Pekerja

Pasal 99 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

c. Hak Atas Keamanan Pekerja

Pasal 35 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pemberi kerja dalam

mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”. Pasal 86 (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai 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”.

d. Hak Pekerja Pasca Berakhirnya Hubungan Kerja

Pasal 156 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak di BPPRD Kota Medan Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban merupakan suatu hal yang wajib diatur dalam suatu perjanjian kerja termasuk perjanjian kerja kontrak, sebab dalam perjanjian tersebut lah tertulis apa yang menjadi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Seluruh instansi atau perusahaan yang memiliki pekerja waktu tertentu tentunya memiliki kontrak yang mengatur hak dan kewajiban parah pihak, tidak terkecuali BPPRD Kota Medan. BPPRD Kota Medan juga merupakan salah satu instansi pemerintah yang mengatur sistem kontrak.

Pasal 6 tentang Hak dan Kewajiban dalam Surat Perjanjian Kerja Nomor : 814.SA/23.340 BPPRD Kota Medan disebutkan bahwa hak dan kewajiban pekerja, sebagai berikut :²⁷

²⁷ Surat Perjanjian Kerja Nomor : 814.SA/23.340 BPPRD Kota Medan

- a. Hak pekerja
 - 1) Pekerja menerima honorarium pembayaran
 - 2) Menerima pendapatan lain-lain yang sah sesuai dengan Peraturan yang berlaku;
- b. Kewajiban Pekerja
 - 1) Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah;
 - 2) Mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan Golongan atau diri sendiri
 - 3) Menjunjung tinggi kehormatan atau martabat Negara dan Pemerintah;
 - 4) Menyimpan rahasia Negara atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
 - 5) Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik langsung yang menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
 - 6) Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - 7) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan semangat untuk kepentingan Negara;
 - 8) Menaati ketentuan jam kerja yang berlaku di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - 9) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
 - 10) Berkewajiban untuk hadir mulai pukul 07.00 wib;
 - 11) Berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan fungsi pekerjaan dari yang ditetapkan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab;
 - 12) Sanggup bekerja secara fulltime saat hadir;
 - 13) Selama Surat Perjanjian Kerja ini berlangsung, pekerja tidak akan mengadakan ikatan pekerja dengan pihak lain, baik langsung maupun tidak langsung;
 - 14) Menjaga sopan santun dan etika dalam bekerja;
 - 15) Sanggup meningkatkan prestasi kerja dan mampu mengendalikan diri dengan budaya kerja yang baik;
 - 16) Sanggup bekerja diluar hari kerja nasional (Senin s/d Jumat) bila diperlukan.

BPPRD Kota Medan berupaya menghindari terjadinya perselisihan dibidang ketenagakerjaan dengan melakukan kesepakatan yang adil bagi pekerjaanya. Sebab, umunya terjadinya perselisihan karena ada rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh pekerja.

III. Penutup

A. Kesimpulan

1. Pengaturan tentang pekerja waktu tidak tertentu diatur juga pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan Nomor : 814.SA/23.340, tidak jauh berbeda dengan perjanjian kerja yang tertulis dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan Perjanjian Kerja Harian Lepas juga disebutkan pada Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 yang merupakan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang PKWT. Pengaturan tentang PHL dan PKWT di lingkungan BPPRD juga diterapkan dan diterangkan di dalam surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh Kepala BPPRD Kota Medan, Pasal 4 Surat Perjanjian Kerja BPPRD menyebutkan tentang masa kerja pekerja dengan BPPRD yang mana sebelum seseorang bekerja pada BPPRD Kota Medan termasuk PKWT maka harus terlebih dahulu menandatangani Surat Perjanjian Kerja. Kemudian pada Pasal 6 Surat Perjanjian Kerja mengatur tentang hak dan kewajiban antar pekerja dengan BPPRD yang tentunya tidak bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku.
2. BPRD Kota Medan salah satu instansi pemerintah yang mengatur sistem kontrak. Mengenai hak dan kewajiban sudah diatur sedemikian rupa dalam perjanjian kerja yang mana pekerja berhak menerima honorarium pembayaran sesuai UMK dan

dikurangi potongan-potongan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga pekerja berhak menerima pendapatan lain-lain yang sah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pekerja berkewajiban memenuhi peraturan yang berlaku.

B. Saran

1. Disarankan kepada pemerintah Kota Medan khususnya Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan agar membuat sebuah regulasi khusus tentang perjanjian kerja agar karyawan PKWT bisa diterima secara permanen menjadi karyawan.
2. Diharapkan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah mampu memberikan perlindungan hak yang sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku guna mensejahterakan para pekerja nya baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap tanpa mendiskriminasi pihak-pihak tertentu

DAFTAR BACAAN

A. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin, **Pengantar Metode Penelitian Hukum**, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004
- Budiono, Abdul R., **Hukum Perburuhan**, PT. Indeks Permata Puri Media, Jakarta , 2009
- Dewata, Mukti Fajar Nur, **Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010
- Djumadi, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Harahap, Arifuddin Muda, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Literasi Nusantara, Kota Batu, 2020
- Kartasapoetra, G., dkk, **Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila**, Sinar Grafika, Jakarta, 1994

- Khoiriyah, Lilik, **Pengaruh Upah Dan Lingkungan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Wijaya**, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2009
- Kusbianto, dkk., **Hukum Perburuhan**, CV. Enam Media, Medan, 2020
- Marzuki, Peter Mahmud, **Penelitian Hukum, Kencana Prenada**, Jakarta, 2009
- R. Subekti, R. Tjitrosudibio, **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007
- Soesilo dan Pamudji R, **KUHPerdata**, Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Syahmin, AK, **Hukum Kontrak Internasional**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Jurnal

- Febriana, Agista Putri, **Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Le Management Terhadap Pekerja / Buruh Wanita**, Jurnal Law Development & Justice Review, Vol. 4, No. 2, 2021
- Halim, Bobby Christian, Dkk., **Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**, Jurnal Prointegrita, Vol. 6, No. 1, 2022
- Kusuma, Ahmad Jaya, Edith Ratna MS, Irawati, **"Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan"**, Jurnal Notarius, Vol. 13, No.1, 2020
- Suhartoyo, **"Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional"**, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2, No. 2, 2019