

COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS

KKB
KK-2
344.01
AW
P.



LAPORAN PENELITIAN
DIK RUTIN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2000

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI SARANA PENYEIMBANG POSISI
TAWAR PARA PIHAK (KAJIAN TENTANG KONSEP MITRA
SEJAJAR ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA)**

Peneliti :

MACHSOEN ALI, SH.,MS.



LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : DIK Rutin Universitas Airlangga 2000
Nomor SK. Rektor 4935/JO3/PG/2000
Nomor Urut : 07

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Januari, 2001

**LEMBAGA PENELITIAN**

- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| 1. Puslit Pembangunan Regional | 5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan Pembangunan (5995719) |
| 2. Puslit Obat Tradisional | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722) | 10. Puslit/ Kesehatan Reproduksi |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum (5923584) | 7. Puslit Olah Raga | |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi | |

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995246
E-mail : lpunair@rad.net.id - http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

**IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

1. a. Judul Penelitian : Perjanjian Kerja Sebagai Sarana Penyeimbang Posisi Tawar Para Pihak (Kajian Tentang Konsep Mitra Seajar Antara Pengusaha dan Pekerja)
- b. Macam Penelitian : () Fundamental, (V) Terapan, () Pengembangan
- c. Katagori Penelitian : () I (V) II () III
2. Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Machsoen Ali, SH.,MS.
- b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- c. Pangkat/Golongan dan NIP : Pembina Utama Muda (Gol IV/c) 130 355 366
- d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar
- e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Fakultas Hukum/Hukum Perdata
- f. Univ./Inst. /Akademi : Universitas Airlangga
- g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Hukum Ketenagakerjaan
3. Jumlah Tim Peneliti : 1 (satu) orang
4. Lokasi Penelitian : Kotamadya Surabaya
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
- a. Nama Instansi : -
- b. A l a m a t : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : Rp 3.000.000,00
8. Hasil Penelitian : () Baik Sekali (V) Baik
() Sedang () Kurang

Surabaya, 8 Mei 2001

Mengetahui/Mengesahkan :

a.n. Rektor

Ketua Lembaga Penelitian,

Prof. Dr. H. Sarmanu, M.S.

NIP. 130 701 125



RINGKASAN

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan; bukan hanya dengan kepentingan pekerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja – tapi erat pula kaitannya dengan kepentingan pemerintah, pengusaha dan masyarakat.

Beberapa peraturan perundang undangan tentang ketenagakerjaan yang masih berlaku sampai saat ini, selalu menempatkan pekerja pada posisi tawar yang lemah terutama dalam penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan kerja yang sangat menonjolkan perbedaan kepentingan dan perbedaan strata sosial antara pemberi kerja dan penerima kerja yang pada umumnya sangat tidak seimbang, dalam hal ini tersirat dalam substansi perjanjian kerja. Proses perundingan mengenai isi perjanjian kerja itulah yang mengawali pihak penerima kerja “menyadari” bahwa sebenarnya dia tidak memiliki kekuatan posisi tawar yang layak karena pihak pemberi kerja pada umumnya lebih mendahulukan kepentingan perusahaan dan prestasi pekerja yang dibutuhkan.

Di sisi lain, penerima kerja, “sanggup” memenuhi prestasi yang dikehendaki berdasarkan pemikiran bahwa memang itulah batas kelayakan “bargaining power” nya.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :”dapatkah perjanjian kerja didayagunakan sebagai upaya hukum untuk mewujudkan posisi tawar yang seimbang antara pengusaha dan pekerja, berdasarkan konsep mitra sejajar dan kesamaan kepentingan?”

Dengan rumusan masalah tersebut, maka akan diungkapkan masalah-masalah hukum yang berkenaan dengan pemberi kerja dan penerima kerja, yang didasari oleh perjanjian kerja sebagai landasan juridis normatif.

Lokasi penelitian di Kotamadya Surabaya dan menggunakan dua sumber data yaitu primer dan sekunder. Data yang terkumpul diolah berdasarkan pendekatan juridis dengan uraian-uraian yang komprehensif.

PENGANTAR

Penelitian tentang perjanjian kerja ini membahas tentang posisi tawar penerima kerja / pekerja yang selama ini selalu berada di pihak yang lemah; akan tetapi memang harus diakui bahwa belum ada perangkat hukum yang mampu mengangkat “harkat” dan “martabat” pekerja itu agar sejajar dengan “mitra sejajar” yang disebut pengusaha.

Undang Undang No. 25 / 1997 tentang Ketenagakerjaan memang menawarkan penerapan konsep sejajar dan kesamaan kepentingan; namun demikian, kelangkaan lapangan kerja telah memaksa nilai-nilai lama yang melemahkan posisi tawar pekerja itu justru lebih kuat mengakar.

Oleh karena itu, melalui kajian tentang konsep mitra sejajar di antara para pelaku proses produksi ini, diharapkan muncul penelitian lanjutannya dengan sequel yang lebih baik.

Surabaya, Januari 2001

Peneliti

DAFTAR ISI

	halaman
Halaman pengesahan	
Ringkasan	i
Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Pendahuluan	1
Tinjauan Pustaka	8
Tujuan Dan Manfaat Penelitian	16
Metode Penelitian	17
Hasil Dan Pembahasan	19
Kesimpulan	34
Daftar Pustaka	36

I. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan ; bukan hanya dengan kepentingan pekerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi erat pula kaitannya dengan kepentingan pemerintah, pengusaha dan masyarakat.

Untuk itu, diperlukan sistem pengaturan menyeluruh dan komprehensif, yang antara lain mencakup :

- perencanaan tenaga kerja
- pengembangan SDM
- perluasan kesempatan kerja
- pelayanan penempatan tenaga kerja
- peningkatan hubungan kerja melalui keseimbangan posisi tawar dalam perjanjian kerja
- peningkatan perlindungan tenaga kerja
- peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia

Beberapa peraturan perundang undangan tentang ketenagakerjaan yang masih berlaku sampai saat ini (termasuk sebagian yang merupakan produk peninggalan kolonial) selalu menempatkan pekerja pada posisi tawar yang lemah terutama dalam penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan kerja yang sangat menonjolkan perbedaan kepentingan dan strata sosial antara pemberi kerja dan penerima kerja, yang pada umumnya sangat tidak seimbang misalnya :

- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (: Stb. Th. 19887 – No. 8)
- Ordonansi Tentang Peraturan Pembatasan kerja Anak dan Kerja malam bagi Wanita (: Tgl. 17 Desember 1925 Stb. Th. 1925 – No. 647)
- Ordonansi Mengenai Kerja Anak – Anak dan Orang Muda di Atas Kapal (: Stb. Th. 1926 – No. 87)
- Ordonansi Untuk Mengatur Kegiatan mencari Calon Pekerja (:Stb. Th. 1936 – No. 208, tanggal 4 Mei 1936)

- Ordonansi Tentang pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan dari Luar Indonesia (Stb. Th. 1939 – No. 545)
- Ordonansi Tentang Pembatasan Kerja Anak Anak (: Stb. Th. 1949 – No. 8)
- Undang – Undang No. 1 / Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang Undang Kerja No. 12/Tahun 1948 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (L.N. Tahun 1951 – No. 2)
- Undang Undang No. 21/Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (L.N. Tahun 1954 – No. 69 ; TLN. No. 598a)
- Undang Undang No. 3/Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (L.N. Tahun 1958 – No. 8)
- Undang Undang No. 7 Prp. Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan /atau Penutupan (: lock out) di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital. (L.N. Tahun 1963 – No. 67)
- Undang Undang No. 14 / Tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (L.N. Th. 1969 – No. 55 ; TLN . No. 2912)

Menurut Iman Soepomo¹⁾ perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan sepakat, khususnya mengenai substansi perjanjian kerja yang dalam hal ini meliputi :

- jenis pekerjaan
- upah / tunjangan
- waktu kerja
- dan syarat syarat kerja lainnya

1) Iman Soepomo, "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja", Djambatan, Jakarta, 1993, h. 59

Di dalam proses perundingan mengenai isi perjanjian kerja itulah seringkali pihak penerima kerja (pekerja) tidak memiliki kekuatan posisi tawar yang layak karena pihak pemberi kerja (: pengusaha) pada umumnya lebih mendahulukan kepentingan perusahaan dan prestasi yang diinginkan dari pekerja. Di sisi lain, pihak penerima kerja "sanggup" memenuhi prestasi yang dikehendaki berdasarkan pemikiran bahwa memang itulah batas kelayakan "bargaining position" nya.

Lemahnya kedudukan pekerja dalam bargaining position ini sebenarnya juga berpangkal pada aturan hukum yang sampai saat ini tetap diberlakukan yaitu KUH Perdata Pasal 1601-a yang menyatakan bahwa :
"Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Jika ditelaah lebih lanjut, formulasi Pasal 1601 – a tersebut di atas benar benar menampakkan kekuatan posisi tawar pihak "majikan" dan kelemahan di pihak "buruh".

Karena yang mengikatkan diri secara jelas disebutkan hanya salah satu pihak, yakni pihak "buruh" sedangkan pihak "majikan" langsung memberikan perintah perintah tentang prestasi yang harus diserahkan oleh "buruh" pada suatu waktu tertentu.

Padahal, salah satu unsur untuk sahnya perjanjian adalah *sepakat kedua belah pihak*. Maka dapat diperkirakan bahwa perumusan pasal 1601 – a adalah salah satu bentuk manifestasi perbudakan terselubung, peninggalan jaman kolonial yang beranggapan bahwa orang orang yang melakukan pekerjaan untuk kepentingan orang lain adalah orang yang menempati strata social lebih rendah, karena secara ekonomi mereka adalah kelompok marginal yang berpenghasilan kecil.

Iman Soepomo berpendapat ²⁾ bahwa dengan diberlakukannya Undang Undang No. 21/1954 tentang Perjanjian Perburuhan maka sebenarnya Pasal 1601 –a KUH Perdata harus dianggap tidak berlaku lagi (hapus dengan sendirinya) di dalam Undang Undang No. 21 / 1954 itu, ada dua kategori menyangkut masalah perjanjian kerja yaitu :

- perjanjian perburuhan dibuat antara pengusaha dan serikat pekerja.
- Perjanjian kerja dibuat antara pengusaha dan pekerja secara perseorangan.

Undang Undang No. 21 / Tahun 1954 secara bersamaan memberlakukan pula peraturan pelaksanaannya yaitu PP. No. 49/1954 yang antara lain harus memuat :

1. nama, tempat kedudukan serta alamat Serikat Buruh.
2. nama, tempat kedudukan serta alamat majikan/perkumpulan majikan yang berbadan hukum;
3. nomor serta tanggal pendaftaran Serikat Buruh pada Kementerian Perburuhan (sekarang Depnaker – peneliti)

Selanjutnya mengenai perjanjian kerja, di dalam Undang Undang no. 21 / Tahun 1954 ada ketentuan yang menyebutkan bahwa : apabila ada suatu aturan dalam perjanjian kerja antara seorang buruh dan seorang majikan yang bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang mengikat kedua pihak, maka aturan tersebut tidak sah, dan yang diberlakukan adalah perjanjian perburuhan. (lihat : Pasal 9 ayat (1) Undang Undang No. 21/1954)

Ketentuan yang mengatur perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja itu masih berlanjut sampai dengan terbitnya Undang Undang No. 14 / Tahun 1969 yang hanya memuat ketentuan ketentuan pokok yang ternyata sampai dengan saat ini belum pernah ada peraturan pelaksanaannya.

2) Iman Soepomo, "Hukum Perburuhan, Undang Undang dan Peraturan Peraturan", Djambatan, Jakarta, 1987, h.60.

Atau dengan perkataan lain, Undang Undang No. 14 / 1969 belum pernah diberlakukan secara efektif karena tidak ada peraturan pelaksanaannya.

Sedangkan PP. No. 49 / 1954 sebagai peraturan pelaksanaan dari Undang Undang No. 21 / 1954 belum atau tidak mencantumkan secara jelas tentang hal hal yang berkenaan dengan mekanisme perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja. Oleh karena itu, sampai saat ini aturan hukum ketenagakerjaan yang diberlakukan khususnya di bidang hubungan kerja adalah :

1. Peraturan Menaker Transkop No. PER – 01/MEN/75 tentang Pendaftaran Organisasi buruh.
2. Peraturan Menaker No. PER – 01 /MEN/85 tentang Pelaksanaan Tatacara Pembuatan kesepakatan kerja Bersama (:yang di dalam pasal pasalnya tetap mengacu Undang Undang No. 21 / 1954).
3. Peraturan Menaker No. PER – 05 /MEN/86 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu.

Baik di dalam Peraturan Menteri tentang KKB maupun Peraturan Menteri tentang Kesepakatan Kerja untuk Waktu tertentu (: lazim disebut sebagai perjanjian kerja) belum menunjukkan penghargaan terhadap pekerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan ; karena masih ada ketentuan ketentuan hukum yang ternyata sangat memberikan peluang bagi pengusaha / majikan untuk melakukan penyimpangan penyimpangan.

Misalnya tentang jangka waktu; perpanjangan dan pembatasan perjanjian kerja :

- a. jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu paling lama berlaku 2 tahun ; kemudian dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu yang sama tetapi tidak melebihi 3 tahun. (lihat : Pasal 2 ; 8 ; 10 PERMENAKER No. 05/MEN/86)
- b. perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menyimpang dari ketentuan Pasal 2;8; dan 10 akan berubah menjadi kategori perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Berarti seorang pekerja yang tidak melakukan pembaharuan atas perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (yang telah habis masa berlakunya)

sebagaimana ketentuan hukum yang berlaku maka secara hukum dia dapat dinyatakan telah setuju untuk memenuhi kelanjutan prestasinya (: kewajibannya) berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Dalam hal ini, memang tidak/belum banyak pekerja yang mengerti bahwa dia berhak untuk memperbaharui perjanjian kerja; termasuk syarat syarat kerja yang berkenaan dengan upah dan tunjangan tunjangan.

Dengan kondisi tersebut maka akan lebih sulit bagi pekerja untuk memposisikan diri sebagai mitra sejajar pengusaha ; karena memang belum ada akses menuju pengembangan system ketenagakerjaan berdasarkan perspektif hukum yang mengakui eksistensi tenaga kerja . Khususnya melalui mekanisme hubungan industrial yang lebih mengedepankan aspek kemitraan dan kesamaan kepentingan di antara para pelaku proses produksi. Sehingga akan tercipta iklim kerja yang kondusif untuk :

- melindungi hak hak normatif pekerja ;
- menjamin terwujudnya kesempatan kerja dan perlakuan hukum yang tidak diskriminatif ;
- menstimulasi pertumbuhan hubungan kerja yang harmonis ;
- menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha ;
- meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja yang optimal.

Kesemuanya itu akan bermuara pada upaya peningkatan produktivitas nasional yang akhirnya juga akan meningkatkan kesejahteraan para pelaku proses produksi dan keluarganya.

Sementara itu, Undang Undang No. 25 / 1997 tentang Ketenagakerjaan (: yang akan segera berlaku terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2000) pada Pasal 1 angka 6 menyebutkan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/ atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu, yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Dilihat dari formulasinya, apa yang dirumuskan dalam ketentuan Undang Undang No. 25/1997 nampaknya "akomodatif" sebagai wahana untuk menampung kepentingan para pihak.

Akan tetapi, pengusaha sebagai pihak pemberi kerja tetap saja merasa memiliki alasan pembenaran untuk mendahulukan kepentingannya dan menekan serendah mungkin kepentingan pekerja.

Maka tidak mengherankan jika perjanjian kerja itu pada umumnya dibuat secara sepihak oleh pemberi kerja / pengusaha yang dikemas dalam bentuk peraturan perusahaan dan bersifat "dibakukan" Artinya, seorang calon penerima kerja sebelum benar benar diterima bekerja harus tidak berkeberatan atau tidak merasa dipaksa untuk menandatangani semua persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Persyaratan tersebut lazimnya merupakan syarat syarat "exonoriatie" yaitu upaya antisipatif yang dilakukan oleh pemberi kerja dalam rangka melindungi kepentingan perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian yang berkenaan dengan masalah hubungan kerja di kemudian hari.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pendahuluan pada latarbelakang yang telah diuraikan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perjanjian kerja menurut ketentuan hukum yang berlaku ?
2. Dapatkah perjanjian kerja didayagunakan sebagai upaya hukum untuk mewujudkan posisi tawar yang seimbang berdasarkan konsep mitra sejajar antara pengusaha dan pekerja ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha yang obyeknya adalah pekerjaan yang di dalamnya juga mencantumkan hak dan kewajiban dari para pihak.

Iman Soepomo menyatakan bahwa, dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal adanya hukum yang mengaturnya yang bersifat otonom dan heteronom³⁾.

Adapun hukum yang bersifat otonom, yang mengatur masalah ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja menduduki posisi dan peran yang strategis dalam hal penetapan hak dan kewajiban para pihak, serta menentukan terlaksananya hubungan kerja, terputusnya hubungan kerja, termasuk akibat hukumnya.

Secara riil, hakikat perjanjian adalah kalimat yang mengandung janji janji atau kesanggupan untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu hal – baik dinyatakan dengan lisan maupun tertulis.

Dari adanya perjanjian itu maka akan timbul perikatan di antara kedua belah pihak atau para pihak yang telah menyatakan kesepakatannya. Unsur kesepakatan merupakan salah satu persyaratan untuk sahnya suatu perjanjian, sebagaimana ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan :

“Bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- 1) sepakat mereka yang mengikatkan diri
- 2) kecakapan bertindak untuk membuat suatu perikatan
- 3) suatu hal tertentu
- 4) suatu sebab yang halal

3) Iman Soepomo, “Pengantar Hukum Perburuhan”, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 5

Untuk lebih jelasnya, dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kesepakatan

Kesepakatan atau kata sepakat di sini menunjukkan situasi bahwa kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju mengenai hal hal yang pokok dari perjanjian yang akan dibuat ; atau dengan perkataan lain ; kepentingan kedua belah pihak harus disebutkan secara jelas dan merupakan keinginan yang dapat diterima secara timbal balik.

2) Kecakapan

Subjek hukum (: orang) yang membuat suatu perjanjian harus cakap melakukan tindakan hukum. Dalam hal ini, pada dasarnya setiap orang yang telah dewasa dianggap cakap melakukan semua tindakan hukum. Namun demikian, harus kita perhatikan pula ketentuan Pasal 1330 KUH Perdata yang menyatakan :

“Tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

- orang orang yang belum dewasa
- mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- orang orang perempuan, dalam hal hal yang ditetapkan kepada undang undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang undang telah melarang membuat perjanjian perjanjian tertentu.

3) Suatu Hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu ialah sesuatu yang diperjanjikan, yang dalam hal ini harus ditentukan bentuk dan jenisnya.

4) Suatu Sebab Yang Halal

Dalam bahasa Latin, “sebab” disebut sebagai “Causa” sedangkan bahasa Belanda menyebutnya “Oorzaak” yang merujuk pada pengertian isi perjanjian.

Jadi Causa yang halal dalam suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri, yang tidak boleh bertentangan dengan undang undang.

Secara yuridis, ada perbedaan antara syarat obyektif dan syarat subyektif, yaitu :

- apabila suatu perjanjian itu tidak memenuhi syarat obyektif maka perjanjian dinyatakan batal demi hukum yang artinya sejak semula dianggap tidak pernah ada perjanjian yang dengan sendirinya pula tidak ada perikatan. (Inggris : null and void – Belanda : nietig).
- apabila syarat subyektif tidak terpenuhi maka salah satu pihak yang mengikatkan diri dapat memintakan pembatalan perjanjian tersebut dengan mengajukan permohonan pembatalan kepada hakim.
(Inggris : voidable – Belanda : vernietigbaar)

Namun demikian, pengajuan pembatalan itupun dibatasi oleh hukum, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1454 KUH Perdata :

“Dalam semua hal di mana suatu tuntutan untuk batalnya suatu perikatan tidak dibatasi dengan suatu ketentuan undang undang khusus hingga suatu waktu yang lebih pendek waktunya adalah 5 (lima) tahun”.

Selanjutnya Pasal 1601 KUH Perdata mengidentifikasi perjanjian untuk melakukan pekerjaan itu ke dalam 3 (tiga) kategori :

- a) perjanjian untuk melakukan jasa tertentu yang merupakan suatu perjanjian di mana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan ; untuk itu pihak pemberi kerja harus bersedia membayarnya dengan honorarium atau upah .
Contoh : hubungan kerja antara seorang penasehat hukum dengan kliennya untuk menangani suatu perkara.
- b. perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian yang ditandai oleh ciri – ciri :
 - adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan;
 - dan adanya suatu hubungan diperatas, yang dalam bahasa Belanda

disebut "dienstverhoeding" yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain ⁴⁾

- c. perjanjian pemborongan pekerjaan, adalah suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang memborongkan pekerjaan menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak yang menerima sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak yang menerima pemborongan pekerjaan, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan. Dalam hal ini, teknis pelaksanaan pemborongan tidak dipentingkan karena yang dikehendaki oleh pihak pertama adalah hasil pemborongan yang harus diserahkan dalam keadaan sesuai jangka waktu yang tidak ditetapkan dalam perjanjian ⁵⁾

Di dalam suatu hubungan kerja, adanya perjanjian kerja adalah landasan normatif untuk melaksanakan kewajiban para pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja (: pengusaha dan pekerja).

Pada umumnya perjanjian kerja bersifat individual, sehingga pihak pemberi kerja memiliki peluang yang luas untuk memasukkan kepentingan kepentingannya yang kemungkinan besar mempersempit atau bahkan menyulitkan posisi penerima kerja, untuk melakukan tindakan yang diasumsikan dapat merugikan perusahaan.

Dengan demikian, seorang pekerja sebagai seseorang yang memerlukan penghasilan tidak akan punya banyak kesempatan untuk mengajukan "persyaratan kerja". Praktis dia hanya akan menyetujui apa yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Sedangkan perjanjian perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 21 / 1954 adalah bersifat kolektif yang dapat dicermati berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 UU No. 21 / 1954 :

4) Subekti, "*Aneka Perjanjian*", Alumni, Bandung, 1977, h. 63

5) Sri Sudewi Masychun Sofwan, "*Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan*", Liberty, Yogyakarta, 1982, h. 62.

“Perjanjian tentang syarat syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan (disingkat: perjanjian perburuhan) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat serikat buruh yang telah didaftar (pada departemen teknis cq. Depnaker) dengan majikan atau gabungan majikan yang telah berbadan hukum ; yang memuat persyaratan dengan memperhatikan perjanjian kerja”.

Ketentuan tersebut diperkuat pula oleh Undang Undang No. 14 / 1969 Pasal 12 yang menyatakan :

“Perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan dengan pemberi kerja”.

Selanjutnya, teknis pelaksanaannya diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER – 01/MEN/1985.

Untuk saat ini, perjanjian perburuhan lazim disebut sebagai Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Di dalam KKB pihak pengusaha / pemberi kerja tidak dapat semata mata memasukkan seluruh kepentingannya untuk menekan merugikan pekerja dan sebaliknya.

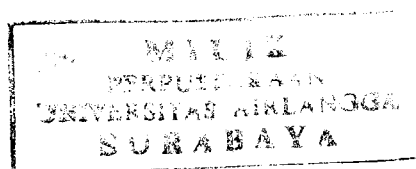
Aturan ini tercantum dalam PERMENAKER NO. PER – 01/MEN/1985

Pasal 3, yaitu :

“Pembuatan KKB harus dilaksanakan dengan itikat baik, jujur, tulus, terbuka dan dilarang melakukan tindakan yang bersifat menekan atau merugikan pihak lainnya”.

Terkait dengan masalah di atas, haruslah diakui bahwa KKB yang dapat dijadikan referensi adalah kondisi ketenagakerjaan yang terjadi di negara negara barat.

Di mana KKB menduduki posisi penting bahkan setiap ketentuan yang mengatur hubungan kerja di berbagai perusahaan adalah hasil musyawarah antara pihak pemberi kerja dan penerima kerja. Hal ini biasa diterapkan dalam pembentukan landasan hukum yang bersifat otonom atau normatif yang dilakukan oleh para pihak yang berkepentingan yakni serikat pekerja dan pengusaha.



Adanya kecenderungan di kalangan masyarakat industri yang lebih menghendaki pemberlakuan peraturan perusahaan yang dibuat oleh perusahaan sebagai landasan normatif dalam pelaksanaan hubungan kerja ; menunjukkan indikasi masih kentalnya perilaku “yang diperatas” di kalangan para pemberi kerja.

Prosedur pembuatan KKB yang berbelit belit lebih membuka peluang bagi pemberi kerja untuk memilih penerapan peraturan perusahaan sebagai landasan normatif hubungan kerja. Walaupun peraturan perusahaan itu harus mendapatkan rekomendasi / pengesahan dari Depnaker. Di samping itu, penerapan peraturan perusahaan selalu memberikan posisi yang lebih menguntungkan bagi pihak pemberi kerja – khususnya untuk memasukkan semua kepentingan perusahaan tanpa meminta persetujuan dari penerima kerja.

Perjanjian kerja dapat juga dikatakan bersumber pada Pasal 1338 KUH Perdata yang berbunyi :

- 1) Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya.
- 2) Perjanjian tidak dapat dibatalkan kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan lain yang diperbolehkan undang undang
- 3) Perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik.

Adanya klausula yang menyatakan bahwa perjanjian itu harus dilandasi oleh itikad baik, dapat juga dikatakan sebagai salah satu esensi perjanjian kerja yaitu :

“pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan undang undang yang bersifat keharusan; undang undang ketertiban umum ; undang undang tentang tata susila masyarakat.”

Namun demikian, tentang isi atau substansi perjanjian kerja tidak ada pengaturan khusus baik dalam KUH Perdata ; maupun dalam PERMENAKER No. PER – 05/MEN/1998.

Selanjutnya, perjanjian kerja dapat dibagi menjadi :

- a). perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- b). perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

ad. a.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, diatur KUH Perdata Pasal 1603 – e ayat (1) :

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan peraturan atau dalam peraturan perundang undangan atau jika semua itu tidak ada, menurut kebiasaan”.

Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

- waktu berlakunya ditetapkan sesuai perjanjian yang berkenaan (misalnya : dua tahun).
- Waktu berlakunya ditetapkan sesuai dengan undang undang yang berlaku (misalnya : ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja asing)
- Waktu berlakunya ditetapkan menurut kebiasaan (misalnya : tenaga kerja pada waktu panen padi ; maka dengan selesainya masa panen, selesai pula perjanjian kerja).

Ad.b.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu diatur dalam KUH Perdata Pasal 1603 – g ayat (1) :

“Jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang undangan ataupun pula menurut kebiasaan , maka hubungan kerja itu dianggap sebagai diadakan untuk waktu tidak tertentu”.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian itu sendiri, undang undang maupun kebiasaan.

Penggunaan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu itu dimungkinkan apabila :

- mengenai pekerjaan yang sifatnya berkelanjutan,

- mengenai pekerjaan yang diperkirakan berjangka waktu lama karena merupakan tugas pokok suatu perusahaan khususnya, jika berhubungan dengan kepentingan umum,
- mengenai pekerjaan yang telah memiliki "hak paten" sehingga dapat diproduksi secara berkesinambungan.

Jika kita telaah ketentuan mengenai perjanjian kerja yang tercantum dalam Undang Undang No. 25/1997 maka dapat dikatakan bahwa klausulanya kurang lebih sama dengan peraturan peraturan yang telah diberlakukan sebelumnya. Misalnya Pasal 1 angka 6 UU No. 25 / 1997 :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan / atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".

3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengungkap masalah masalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja antara pemberi kerja (: pengusaha / majikan) dan penerima kerja (: pekerja/buruh) yang didasari oleh perjanjian kerja sebagai landasan juridis normatif.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan dan pertimbangan bagi para pengguna dan praktisi hukum termasuk aparat penegak hukum. Terutama yang bergerak di bidang hukum ketenagakerjaan ; agar kenyataan operasional di lapangan yang berkenaan dengan konsep mitra sejajar antara pengusaha dan pekerja akan lebih terbuka. Sehingga pada gilirannya akan diperoleh pula solusi yang tepat untuk menempatkan para pelaku proses produksi pada posisi tawar yang seimbang sesuai peran dan tanggungjawabnya terhadap produktivitas perusahaan.

4. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dipilih Kotamadya Surabaya, berdasarkan pertimbangan bahwa :

- 1) Industri besar dan menengah banyak terkonsentrasi di wilayah Kotamadya Surabaya
- 2) Diasumsikan bahwa industri besar dan menengah telah membina hubungan kerja yang baik dan secara yuridis normatif telah sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku di bidang hukum ketenagakerjaan.

Sumber Data dan Teknik Sampling

Data penelitian yang telah dikoleksi terdiri atas :

- 1) Data sekunder berupa dokumen hukum dan peraturan perundang undangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja
- 2) Data primer yang diperoleh dilapangan berdasarkan sistem purposive Sampling telah menjangkit 5 (lima) perusahaan menengah.

Ternyata data lapangan menunjukkan bahwa pada perusahaan besar tidak lagi menerapkan perjanjian kerja – akan tetapi langsung menerapkan Kesepakatan Kerja Bersama sebagai landasan hubungan kerja.

Perusahaan termaksud adalah :

- PT. Beiersdorf Indonesia
- Hyatt Regency Surabaya.

Keduanya tidak akan dianalisis karena tidak menggunakan perjanjian kerja sebagai landasan hukum hubungan kerja.

Sedangkan perusahaan menengah yang masih menerapkan sistem hubungan kerja yang dilandasi oleh perjanjian kerja, terpilih sebagai sampel yaitu :

- Arva Studio (: Lembaga Pendidikan tata Busana)
- PT. Margabumi Matra Raya
- PT. Djakarta Lloyd

- PT. Pandawa Mulia Agung
- PT. Langgeng Makmur Industri, Tbk.

3) Untuk melengkapi hasil penelitian ini, akan ditampilkan pula rekaman data sekunder yang diperoleh melalui LBH Surabaya yaitu mengenai aksi unjuk rasa pekerja dan jenis jenis tuntutan nya dalam kurun waktu tahun 2000.

Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara mengklasifikasi dokumen dokumen hukum tertulis khususnya yang berkenaan dengan hukum ketenagakerjaan.

Dalam hal ini meliputi kegiatan :

- memilah pasal pasal yang berisi kaidah kaidah hukum yang mengatur masalah perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama
- memilah ketentuan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang merujuk pada konsep mitra sejajar di bidang hubungan kerja.
- Selanjutnya data tersebut akan dikomparasi dengan data yang diperoleh di lapangan untuk menemukan model hubungan kerja sesuai kenyataan dan model hubungan kerja yang diinginkan oleh peraturan perundang undangan.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Umum

Perjanjian untuk melakukan pekerjaan menurut undang undang terbagi dalam 3 (tiga) jenis yaitu :

a. **perjanjian untuk melakukan jasa jasa tertentu**, yang pada umumnya terjadi apabila satu pihak menghendaki kepada pihak lain untuk melakukan suatu pekerjaan guna sesuatu maksud / tujuan tertentu.

Pihak yang akan menerima jasa bersedia membayar upah tanpa memperhatikan cara atau upaya yang akan dilakukan oleh penyedia jasa termaksud. Sedangkan pihak yang melakukan jasa (:penyedia/pemberi jasa) umumnya adalah pakar di bidang tertentu yang telah memiliki standar upah (: biasa disebut honorarium) dan memiliki kualitas kinerja yang professional. Termasuk dalam golongan ini adalah hubungan antara pasien dengan dokter yang merawat ; hubungan antara klien dengan penasehat hukum dan profesi profesi lain yang memang memiliki keahlian khusus.

b. **perjanjian kerja**, dalam hal ini selalu melibatkan seorang pekerja (: penerima kerja) dengan seorang majikan / pengusaha (: pemberi kerja) yang antara lain memiliki cirri – cirri :

- adanya hubungan bawahan atasan
- adanya upah yang disyaratkan
- adanya tenggang waktu pelaksanaan pekerjaan.

c. **pemborongan pekerjaan**

Pasal 1601 b KUH Perdata menyebutkan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian, dimana pihak yang satu yaitu pemborong berjanji kepada pihak yang lain, yang memberikan borongan (pemberi borongan) akan melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan upah tertentu.

Dalam hal ini, "upah tertentu" harus ditafsirkan sebagai upah yang dapat ditentukan. Jadi tidak perlu jumlah upah ditentukan sejak semula, asal saja upah tersebut bisa dihitung, misalnya berdasarkan persentase tertentu ⁶⁾

Sedangkan menurut Subekti ⁷⁾

Perjanjian kerja dalam arti kata yang luas terbagi dalam ;

= **perjanjian perburuhan sejati** (: arbeids overeenkomst) yang memiliki sifat sifat khusus yaitu :

1. ia menerbitkan suatu hubungan diperatas yaitu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya ;
2. selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan percuma, kendaraan dan penginapan, pakaian dan lain sebagainya ;
3. ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.

= **pemborongan pekerjaan** (: aanneming van werk) ialah suatu perjanjian dimana satu pihak menyanggupi untuk keperluan pihak lainnya, melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah yang ditentukan pula, contoh : : kuli pengangkut barang.

= **pekerjaan untuk melakukan suatu jasa atau pekerjaan terlepas**
(: overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten)

Yaitu suatu perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan, yang tidak dapat dimasukkan dalam pengertian "arbeids - Contract" atau pemborongan pekerjaan.

6) Dr. H.M. Ridhwan Indra R.A., S.H., " *Ragam Perjanjian di Indonesia*", CV. Trisula, Bekasi, Jakarta, 1996, h. 77

7) Subekti, " *Pokok Pokok Hukum Perdata*", Intermedia, Jakarta, 1996 h. 172 - 173

Bentuk Perjanjian Kerja

Pembuatan perjanjian kerja itu sendiri secara prinsip tidak dipersyaratkan adanya bentuk tertentu – apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis.

Jadi sebagaimana bentuk perjanjian yang lain maka bentuk perjanjian kerja adalah bebas sesuai kesepakatan para pihak.

Namun demikian untuk menjamin kepastian hukumnya maka akan lebih bermanfaat jika perjanjian kerja itu dibuat dalam bentuk tertulis agar dapat dirumuskan secara tegas dan jelas kemauan para pihak. Di samping itu, apabila terjadi perselisihan di kelak kemudian hari, akan dapat ditelusuri pihak mana yang telah tidak memenuhi kewajibannya (: telah melakukan wanprestasi)

Undang Undang No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (6) menyatakan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/ atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Selanjutnya Pasal 11 menyatakan , pada :

ayat (1) : “Perjanjian kerja dibuat secara lisan dan / atau tertulis”.

ayat (2) : “Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku”.

Dalam hal tersebut di atas, dimungkinkan adanya perjanjian kerja secara lisan karena dalam hal membuat perikatan atau perjanjian tidak terlepas dari aspek kepercayaan (kredibilitas) para pihak baik yang dituangkan secara tertulis maupun lisan.

Sedangkan keharusan untuk melaksanakan perjanjian kerja secara tertulis yang sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku antar kerja antar daerah ; antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.

Pasal 12

- ayat (1) : “Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
- a. kemauan bebas kedua belah pihak ;
 - b. kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak ;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan ;
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundang undangan yang berlaku.
- ayat (2) : “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan”
- ayat (3) : “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d batal demi hukum”

Pengertian dapat dibatalkan sebagaimana tercantum dalam Pasal 12 ayat (2) adalah jika salah satu pihak menyatakan keberatan maka yang bersangkutan dapat mengajukan pembatalan perjanjian kerja tersebut melalui pengadilan yang berwenang.

Sedangkan batal demi hukum berarti perjanjian kerja tersebut batal dengan sendirinya sehingga para pihak tidak mempunyai kewajiban untuk melanjutkan perjanjian kerja dimaksud.

Pasal 13

“Segala hal dan / atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pengusaha”

Pasal 14

- ayat (1) : “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat keterangan :
- a. nama, alamat perusahaan, jenis usaha ;
 - b. nama dan alamat pekerja ;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan ;

- d. syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja ;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran ;
- f. tempat pekerjaan ;
- g. mulai berlakunya perjanjian kerja ;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat ;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”.

ayat (2) : “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan e tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama dan peraturan perundang undangan yang berlaku”.

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat (2) di atas ialah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

ayat (1) : “Dalam hal perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan”

ayat (2) : “Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang kurangnya memuat keterangan :

- a. nama dan alamat pekerja ;
- b. tanggal mulai bekerja ;
- c. jenis pekerjaan ;
- d. besarnya upah “

Posisi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan hasil telaahan pasal pasal yang telah disebutkan di atas, dapat diketahui bahwa keinginan pembuat undang undang adalah sedapat

mungkin menyusun suatu “equilibrium” atau keseimbangan untuk meletakkan posisi para pihak (: pemberi dan penerima kerja) dalam sistem hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati, khususnya yang berkenaan dengan :

- jenis dan tempat pekerjaan
- pengupahan
- jangka waktu pekerjaan

Yang secara teoritis ketiga substansi termaksud harus dilakukan tanpa paksaan dari masing masing pihak.

Perjanjian kerja yang disepakati dapat berbentuk lisan atau tertulis yang dalam hal perjanjian kerja lisan maka harus dibuat semacam surat pengangkatan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja.

Berikut ini akan dipaparkan bentuk dan substansi perjanjian kerja dari 5 (lima) perusahaan yang berhasil dikoleksi di lapangan.

1. ARVA Studio

Bentuk : perjanjian kerja tertulis untuk waktu tertentu

- Substansi :
- a. nama perusahaan pemberi kerja dan jenis usaha yaitu lembaga pendidikan tatabusana – dan alamat perusahaan – ARVA Studio
 - b. nama dan alamat penerima kerja
 - c. jabatan yang diperoleh penerima kerja yaitu sebagai instruktur desain dalam program fashion desain.
 - d. hak dan kewajiban pemberi kerja dan penerima kerja
 - e. upaya dalam hal ini dikonversikan dalam bentuk uang jasa yang telah diatur tersendiri dan telah disepakati kedua belah pihak (jadi komponen upah tidak dimasukkan sebagai substansi perjanjian kerja
 - f. tempat pekerjaan yang disediakan oleh pemberi kerja berupa ruangan pendidikan dan sarana belajar yang diperlukan

- g. jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yaitu 6 bulan yang dalam hal ini dapat diperpanjang apabila kedua belah pihak menyepakati
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat yaitu di Surabaya, tanggal 1 September 2000
- i. tanda tangan para pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja yang telah dibubuhi meterai cukup.

Satu hal yang layak dikedepankan adalah besarnya uang pendidikan ternyata ditentukan oleh pemberi kerja dan penerima kerja – sebagaimana tercantum dalam Pasal 7 Perjanjian Kerja Studio Arva yaitu :

“Pihak Pertama dan Kedua menentukan besarnya uang pendidikan. Besarnya uang pendidikan dapat ditinjau kembali sekali setahun berdasarkan persetujuan bersama”

Hanya saja, sangat disayangkan bahwa jaminan kesehatan belum menjadi prioritas dalam Perjanjian Kerja Studio Arva.

Sebagaimana dapat dicermati pada Pasal 8 yaitu bahwa :

“Pihak Pertama tidak berkewajiban menanggung biaya perawatan dan atau biaya kesehatan dan tunjangan lain lain selama pihak kedua melaksanakan kewajiban sesuai perjanjian kerja maupun yang timbul di luar hubungan kerja”

2. PT. Pandawa Mulia Agung (: Distributor Farmasi)

Bentuk : perjanjian kerja lisan yang diformulasikan sebagai surat pengangkatan

Substansi : a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha yaitu distributor farmasi, PT. Pandawa Mulia Agung ; termasuk nama dan alamat penerima kerja.

- b. tanggal mualinya penerima kerja melaksanakan pekerjaannya adalah tanggal surat panggilan yaitu 30 Agustus 2000. Surat pengangkatan ini telah disepakati berlaku untuk jangka waktu tidak tertentu; oleh karena itu pihak pemberi kerja telah mensyaratkan adanya masa percobaan untuk 3 bulan pertama.

- c. Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh penerima kerja disebutkan sebagai asisten apoteker yang bertanggungjawab sepenuhnya atas kegiatan PT. Pandawa Mulia Agung dalam hal :
- pengadaan, penyimpanan dan penyaluran perbekalan farmasi yang memenuhi persyaratan mutu yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan RI.
 - Pelaksanaan pengadaan obat dan alat kesehatan dari sumber yang sah berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.
 - Pelaksanaan penyimpanan obat di gudang / prasarana yang memadai yang menjamin mutu serta keamanan perbekalan farmasi.
 - Pelaksanaan dokumentasi pengadaan, penyimpanan dan penyaluran secara tertib mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh Ditjen POM – Depkes RI.
- d. upah / gaji yang dibayarkan setiap akhir bulan ditambah beberapa macam tunjangan yang terdiri atas :
- uang makan harian, dibayarkan tiap akhir minggu
 - jaminan kesehatan sebesar 1 bulan gaji / tiap tahun
 - tunjangan hari raya sebesar 1 bulan gaji untuk masa kerja 1 tahun pertama

Perjanjian kerja lisan yang dituangkan dalam bentuk surat pengangkatan seperti di atas, secara formil telah memenuhi ketentuan Pasal 23 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang No. 25 / 1997 mengenai perjanjian kerja lisan untuk waktu tidak tertentu. Namun demikian, perjanjian kerja lisan ini juga menunjukkan “super power” dari pemberi kerja dengan adanya klausula bahwa apabila penerima kerja akan berhenti kerja maka dia harus mencarikan pengganti dan selama belum ada penggantinya – si penerima kerja dilarang berhenti atau mengundurkan diri.

3. PT. Margabumi Matraraya

Bentuk : Surat Perjanjian Kerja tertulis untuk waktu tertentu

Substansi : a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha yaitu pengelola / kontraktor retribusi jalan tol PT. Margabumi Matraraya
b. nama dan alamat penerima kerja
c. jabatan yang diperoleh penerima kerja yaitu sebagai "pengumpul tol"
d. hak dan kewajiban pemberi kerja dan penerima kerja
e. pihak penerima kerja akan menerima upah bulanan yang diterimakan setiap akhir dengan komponen sebagai berikut :
- gaji pokok
- tunjangan jabatan
- transportasi
- uang makan
f. tempat pekerjaan tentunya jelas di wilayah gerbang tol
g. perjanjian kerja waktu tertentu ini disepakati selama satu tahun dan akan berakhir dengan selesainya masa kontrak tanpa pemberian pesangon
h. jangka waktu / masa kerja jelas terhitung mulai tanggal 1 Mei 1997 s.d. April 1998
i. tandatangan kedua belah pihak tanpa meterai akan tetapi diketahui oleh Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya.

Surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu seperti di atas, secara formil telah sesuai dengan ketentuan perundang undangan khususnya Pasal 11 UU No. 25 / 1997 dan substansi yang termuat dalam perjanjian kerja juga telah memenuhi ketentuan Pasal 14 dalam undang undang yang sama.

4. PT. Jakarta Lloyd

Bentuk : Perjanjian kerja tertulis untuk waktu tertentu

Substansi : a. nama, alamat perusahaan jenis usaha yaitu perusahaan pelayaran dan pengangkutan PT. Djakarta Lloyd Cabang Surabaya.

- b. nama dan alamat penerima kerja
- c. jabatan yang akan diperoleh penerima kerja terserah sepenuhnya oleh kemauan pemberi kerja ; hal ini tercantum dari formulasi Pasal 2 Perjanjian Kerja termaksud yaitu, bahwa, "Pihak Kedua bersedia ditempatkan di mana saja dan pada unit kerja apapun di lingkungan PT. Djakarta Lloyd (Persero) berdasarkan penempatan atau penunjukkan pihak pertama"
- d. hak dan kewajiban pemberi kerja dan penerima kerja
- e. upah yang diterimakan kepada penerima kerja, pada saat berlakunya perjanjian kerja telah ditetapkan sebesar maksimum Rp 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah) termasuk uang makan dan uang transport
- f. tempat pekerjaan ditentukan oleh pihak pemberi kerja
- g. perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini telah disepakati selama satu tahun, dengan ketentuan dapat diperpanjang atau bahkan pihak penerima akan dapat diangkat sebagai pegawai organik apabila memiliki kecakapan dan memenuhi persyaratan obyektif lainnya.
- h. Jangka waktu kerja jelas yaitu 1 Juni 1999 s.d. 31 Mei 2000
- i. Tandatangan kedua belah pihak dicantumkan dengan dibubuhi meterai cukup.

Perjanjian kerja di atas secara formil telah memenuhi persyaratan ketentuan Undang Undang No. 25 / 1997 dan substansinya pun tidak ada penyimpangan akan tetapi kejelasan status jabatan penerima kerja sepenuhnya menjadi wewenang pemberi kerja dan pihak penerima kerja tidak berhak memilih.

5. PT. Langgeng Makmur Industri Tbk.

Bentuk : Surat Pernyataan Ikatan Kerja

Substansi : a. nama perusahaan, alamat dan jenis usaha tidak disebutkan secara jelas, kecuali hanya PT. Langgeng Makmur Industri Tbk.

b. nama dan alamat pekerja dicantumkan

- c. jabatan atau jenis pekerjaan yang diberikan kepada penerima kerja tidak disebutkan secara jelas.
- d. Syarat syarat kerja hanya mencantumkan lebih banyak kewajiban yang harus ditaati penerima kerja daripada hak yang diterima sebagai kontra prestasinya. Sedangkan kewajiban pemberi kerja tidak disinggung sama sekali.
- e. Besarnya upah dan sistem pembayaran tidak disebutkan
- f. Tempat pekerjaan ditentukan oleh pemberi kerja
- g. Tanggal mulai berlakunya Surat Pernyataan Ikatan Kerja dicantumkan tanpa batas waktu.
- h. Tempat dan tanggal Surat Pernyataan Ikatan Kerja dibuat dicantumkan di bagian bawah
- i. Surat pernyataan kerja – tanpa meterai ditandatangani oleh penerima kerja – tanpa meterai dan tidak ada pernyataan persetujuan atau mengetahui dari pihak pemberi kerja. Bahkan ditambahkan keterangan bahwa apabila penerima kerja minta berhenti atau diberhentikan dari pekerjaan, semua surat surat menjadi milik perusahaan.

Hasil pemaparan model perjanjian kerja di atas menunjukkan bahwa posisi pekerja (: penerima kerja) yang selalu tidak memiliki pilihan lain adalah dalam hal : a. *hubungan kerja* ; b. *pengupahan* c. *tunjangan tunjangan / jaminan sosial*. Ketidakberdayaan pekerja dalam hal ini dapat dicermati pada klausula klausula sebagai berikut :

a. Hubungan kerja

- 1) adanya keharusan bagi pekerja untuk selalu memberitahukan jauh sebelumnya jika akan memutuskan hubungan kerja. Sedangkan bagi pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu waktu tanpa pemberitahuan sebelumnya dan tanpa pemberian pesangon yang dalam hal ini alasan termudah untuk melakukan PHK adalah : pemberi kerja / pengusaha tidak memerlukan lagi tenaga pekerja yang bersangkutan karena situasi dan kondisi perusahaan yang sudah tidak kondusif.

- 2) Adanya keharusan bagi pekerja untuk tidak memutuskan hubungan kerja sebelum ada pekerja baru yang akan menggantikan posisinya.
- 3) Adanya keharusan bagi pekerja untuk menerima semua yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam hal penempatan kerja dan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan.
- 4) Adanya ketentuan mutlak bagi pekerja yang tidak masuk bekerja selama 6 hari berturut turut tanpa alasan jelas yang dapat dipertanggungjawabkan; maka dalam hal tersebut pekerja dianggap telah mengundurkan diri secara sukarela sehingga tidak ada konsekuensi keuangan bagi pihak perusahaan.
- 5) Adanya ketentuan bagi pekerja bahwa selama masa percobaan (yang pada umumnya berlangsung 3 bulan) maka pihak perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja tanpa pemberitahuan / pemberian alasan PHK atau pesangon.

b. Pengupahan

- 1) dari 5 sampel perjanjian kerja, hanya 1 sampel ($\pm 20\%$) yang mencantumkan secara eksplisit maksimum jumlah nominal gaji yang akan diterima oleh pekerja.

Sedangkan 4 sampel selebihnya (80%) tidak mencantumkan jumlah nominal gaji yang akan diterimakan kepada pekerja.

- 2) upah bulanan akan dipotong sejumlah persentase tertentu dan dari komponen tertentu yang besarnya bervariasi apabila pekerja tidak masuk bekerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Pemotongan upah bulanan yang akan dilakukan oleh 2 perusahaan sampel ($\pm 40\%$) ini dicantumkan secara jelas dalam klausula perjanjian kerja yang diambil dari persentase uang transport dan uang makan.

Sedangkan 3 perusahaan sampel selebihnya (: 60%) tidak mencantumkan ketentuan pemotongan upah bulan / uang transport / uang makan karena memang tidak mencantumkan sistem pengupahan sebagai salah satu substansi perjanjian kerja.

c. Tunjangan / jaminan

- 1) 3 perusahaan sampel ($\pm 60\%$) memberikan uang makan dan uang transport untuk pekerja - sedangkan 2 perusahaan sampel ($\pm 40\%$) tidak menyebutkan adanya uang makan dan uang transport.
- 2) 3 perusahaan sampel ($\pm 60\%$) tidak memberikan jaminan kesehatan dan tidak menanggung biaya perawatan kesehatan / biaya perawatan dokter bagi pekerja, baik selama di dalam atau di luar hubungan kerja. Sedangkan 2 perusahaan sampel ($\pm 40\%$) salah satunya (20%) hanya memberikan fasilitas perawatan dokter perusahaan, dan yang 20% memberikan uang kesehatan sebesar 1 x gaji setiap tahun kepada pekerja.

HASIL DOKUMENTASI LBH – SURABAYA

Jenis jenis tuntutan pekerja yang dimanifestasikan dalam bentuk unjuk rasa – telah berhasil didokumentasikan oleh Lembaga Bantuan Hukum Surabaya dalam bentuk database; yang merangkum peristiwa unjuk rasa pekerja di Kotamadya Surabaya dalam kurun waktu Januari s.d. Maret 2000.

Berikut ini tampilan tabel unjuk rasa yang terbagi dalam beberapa jenis tuntutan.

Tabel. Jenis Tuntutan Buruh *)

Jenis Tuntutan \ Bulan	T a h u n 2000			Jumlah Σ
	Januari	Februari	Maret	
1. Upah	12	0	1	13
2. Tunjangan & Jamsostek	16	2	4	22
3. Hubungan Kerja	22	0	0	22
4. P H K	5	1	1	7
5. Organisasi	2	0	0	2

*) data sekunder, diolah berdasarkan dokumentasi LBH - Surabaya

Tampilan Tabel di atas menunjukkan bahwa pada bulan Januari 2000 terjadi intensitas unjuk rasa yang cukup tinggi di kalangan pekerja. Data tersebut juga menampakkan bahwa jenis tuntutan terbanyak selama bulan Januari 2000 sampai dengan Maret 2000 adalah meliputi :

- a. Upah : 13 kasus
- b. Tunjangan / Jaminan sosial : 22 kasus
- c. Hubungan kerja : 22 kasus

Apabila dikaitkan dengan substansi pada model –model perjanjian kerja dari perusahaan yang terpilih sebagai sampel; ternyata ada kaitan yang menghubungkan jenis tuntutan unjuk rasa dan komponen yang tidak termasuk dalam substansi perjanjian kerja – sehingga muncul sebagai kelemahan posisi tawar pekerja dalam perjanjian kerja.

Maka jelaslah bahwa perjanjian kerja yang seharusnya merupakan wahana yang dapat menampung kemauan para pihak secara seimbang antara pemberi kerja dan penerima kerja; ternyata lebih banyak dikuasai oleh pemberi kerja. Bahkan seringkali dimanfaatkan sebagai sarana untuk menekan serendah mungkin posisi tawar pekerja.

Di sisi lain, pihak penerima kerja benar benar menempati posisi yang harus menerima semua kemauan pemberi kerja karena berbagai keterbatasan sosial yang disandangnya.

Berikut ini akan disajikan hasil wawancara dengan personalia PT. Vita yang tidak pernah diributkan oleh masalah unjuk rasa pekerja.

Perlu diketahui bahwa pihak manajemen PT. Vita menerapkan sistem hubungan kerja yang dilandasi oleh Kesepakatan Kerja Bersama.

Memiliki 1000 orang pekerja yang tergabung dalam organisasi SPSI Farmasi Kesehatan.

Selanjutnya menurut personalia PT. Vita, kiat kiat yang diterapkan agar pekerja merasa ikut memiliki perusahaan adalah : ⁸⁾

8) hasil wawancara dengan personalia PT. Vita Surabaya tanggal 27 Oktober 2000

1. memperhatikan kesejahteraan pekerja
2. setiap ada kebijakan baru atau perubahan kebijakan di perusahaan selalu disosialisasikan terlebih dahulu kepada pekerja, untuk mendapatkan masukan masukan sebagai kebijakan perusahaan.
3. Ada pertemuan rutin 1 bulanan antara perusahaan dan pekerja.

Setelah mencermati apa yang terjadi di kalangan pekerja para pengunjung rasa dan kiat kiat yang diterapkan oleh PT. Vita yang tidak pernah diguncang unjuk rasa – maka berikut ini hasil wawancara dengan staf Lembaga Bantuan Hukum Surabaya mengenai alasan pekerja / penerima kerja tidak melakukan unjuk rasa yaitu : ⁹⁾

1. memang kesejahteraannya sudah dipenuhi secara layak dan baik
2. kemungkinan ada juga pekerja / penerima kerja yang tidak memahami hak hak normatifnya sehingga meskipun ada kekurangan atau ketimpangan dalam pemenuhan hak hak normatifnya, mereka tidak akan pernah protes karena memang tidak mengerti.

Disamping kedua alasan tersebut, menurut hemat peneliti, mungkin juga pekerja / penerima kerja itu memahami hak hak normatifnya dan mereka juga mengerti bahwa ada hak hak normatif yang tidak dipenuhi oleh perusahaan tanpa alasan yang jelas. Namun demikian, mereka takut menuntut haknya karena mengkhawatirkan kondisi yang lebih buruk lagi yaitu kehilangan pekerjaan (: PHK sepihak oleh perusahaan) dan kemungkinan terbesar alasan inilah yang paling banyak di pertimbangkan.

9) hasil wawancara dengan staf LBH Surabaya tanggal 27 Oktober 2000

KESIMPULAN

1. Keinginan pembuat undang undang adalah mewujudkan suatu "equilibrium" baru dalam sistem hubungan industrial yang mengutamakan kesamaan kepentingan dan prinsip "mitra sejajar" antara pengusaha dan pekerja ; dengan tujuan pokok :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal
- b. melindungi hak dan kepentingan pekerja
- c. menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi
- d. menciptakan hubungan kerja yang harmonis kondusif
- e. menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha
- f. meningkatkan produktivitas perusahaan melalui peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya
- g. memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja yang dilandasi oleh prinsip mitra sejajar.

Oleh karena itu, prinsip yang paling mendasar dalam pembuatan perjanjian kerja menurut Undang Undang No. 25 / 1997 adalah sebagai berikut :

- 1.1. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun secara tertulis (lihat : Pasal 11 UU No. 25 / 1997)
- 1.2. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan harus dituangkan dalam bentuk Surat Pengangkatan oleh pihak perusahaan, yang sekurang kurangnya memuat keterangan :
 - a) nama dan alamat pekerja;
 - b) tanggal mulai bekerja;
 - c) jenis pekerjaan ;
 - d) besarnya upah. (lihat : Pasal 23 UU No. 25 / 1997)
- 1.3. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, sekurang kurangnya memuat keterangan :
 - a) nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - b) nama dan alamat pekerja;
 - c) jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d) syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;

- e) besarnya upah dan cara pembayaran;
- f) tempat pekerjaan;
- g) mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i) tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2. Sampai dengan saat ini ternyata prinsip “mitra sejajar” dan kesamaan kepentingan dalam suatu hubungan kerja yang dilandasi oleh perjanjian kerja – apapun bentuknya belum dapat diwujudkan secara nyata.

Dengan demikian, perjanjian kerja, baik yang dibuat secara lisan maupun secara tertulis belum dapat didayagunakan sebagai sarana penyeimbang posisi tawar antara pengusaha dan pekerja ; karena masih adanya sistem hubungan kerja yang mengacu pada prinsip “yang diperatas” dan “yang diperintah” di kalangan dunia usaha.

Di samping itu, kelangkaan lapangan kerja juga menjadi penyebab bagi para penerima kerja (: pekerja) itu untuk benar benar “menerima” apapun substansi perjanjian kerja yang disodorkan oleh pemberi kerja; tanpa memperhatikan apakah dengan sistem hubungan kerja yang telah disepakati itu hak hak normatifnya akan terpenuhi secara layak atau tidak.

Ternyata, masih perlu waktu untuk menggeser nilai “majikan dan buruh” menuju aspirasi yang lebih sehat yaitu mitra sejajar berdasarkan prinsip kesamaan kepentingan sebagai pelaku proses produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, "*Hukum Perburuhan di Indonesia*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Agus Sudono (editor), "*Perburuhan Dari Masa Ke Masa*", Pustaka Cidesindo, Jakarta, 1997.
- Darwan Prinst, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- FX. Djumialdji, "*Pemutusan Hubungan Kerja*", Citra Aitya Bakti, Bandung, 1993.
-, "*Perjanjian Kerja*", Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- G. Kartasapoetra, "*Hukum Pokok Hukum Perburuhan*", Armico, Bandung, 1982.
- Imam Soepomo, "*Hukum Perburuhan, Undang Undang Dan Peraturan Peraturan*", Djambatan, Jakarta, 1987.
-, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", Djambatan, Jakarta, 1990.
-, "*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*", Djambatan, Jakarta, 1994.
- Koko Kosidin, "*Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*", Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Mardjono Reksodiputro, "*Bunga Rampai Pembangunan Hukum Indonesia*", Eresco, Bandung, 1995.
- Ridhwan Indra R.A., "*Ragam Perjanjian di Indonesia*", Trisula, Jakarta, 1996.
- Sri Sudewi Masychun Sofwan, "*Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan*", Liberty, Yogyakarta, 1982.
- Subekti, "*Aneka Perjanjian*", Alumni, Bandung, 1977.
-, "*Pokok Pokok Hukum Perdata*", Intermasa, Jakarta, 1996.
- Zainal Asikin, et.al., "*Dasar Dasar Hukum Perburuhan*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994.