

SKRIPSI

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI KOPERASI "X"**



Oleh :

**Wisny Tri Ariyanti
030015032**

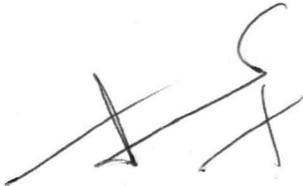
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI KOPERASI "X"**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131 878 388

Penyusun,



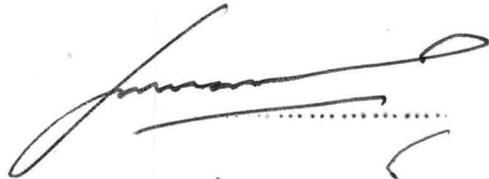
Wisny Tri Ariyanti
NIM. 030015032

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Skripsi ini telah diuji dihadapan panitia penguji pada tanggal 14 Juni 2004

TIM PENGUJI SKRIPSI :

Ketua : MACHSOEN ALI, S. H. ,MS.



Anggota : 1. LANNY RAMLI, S. H. , M. HUM



2. DR. MARTEEN L. S. , S. H. , MS



MOTTO

*Ambillah (manfaatkanlah) pengalamanmu
hari ini untuk bekal kehidupan esok hari*

*Waktu terus berjalan tanpa ada kompromi
Maka pergunakanlah waktumu Sebaik mungkin
Karena penyesalan datang
Setelah semuanya terjadi*

*Barangsiapa tidak berani mengarungi lautan bahaya
Maka dia tidak akan meraih
Cita-citanya*

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT, yang telah memberikan perlindungan, Berkah, limpahan rahmat, hidayahnya, dan atas izinnya aku dapat menyelesaikan skripsiku, serta junjunganku Rasulullah SAW sebagai suri tauladan yang tiada duanya.

Kedua orang tuaku yang selama ini selalu mendoakan aku, membesarkan, membimbingku dalam segala hal, dan menyekolahkan aku hingga di perguruan tinggi dan alhamdulillah dapat menyelesaikan skripsi ini.

Mas doni yang suka menjengkelkan tapi makasih karena mau mengalah motornya aku pakai setiap hari untuk kuliah, mbak ari, mas yudi, keponakanku satu-satunya Vandyah yang imut-imut dan lucu walaupun kadang suka nggreetin. Budhe Kencik, Pakde Ramelan, mas Yoyon, mas Wawan, mbak Nunik makasih atas bantuannya selama ini.

Bli Eta yang selalu memberiku nasehat, perhatian, dan semangat dalam segala hal salah satunya untuk mengerjakan skripsi ini hingga skripsi ini selesai. Yola yang telah menemaniku belajar dalam menghadapi ujian skripsi ini dan tempat saling curhat .

Temanku- temanku Nurul, Ani, Itok, Wida yang mengisi hari- hari di kampus walaupun kadang ada pertengkaran antara kita dan untuk Nurul aku kangen lho sama

kamu, juga untuk Nuning, Nisa, Ninin, Tatik, Ria, Galuh, Yoga, Guntur terima kasih

atas kekompakannya waktu KKN hingga memberikan hasil yang memuaskan.

Untuk geng berat, yaitu Desi, Dini, Selvi, Sinta, Ira, Eka, Oscar, kapan kita liburan lagi ? dan tidak ketinggalan Jeng Sri, Uci, Ika, Fani, Ita, Yuniati, Lili yang merupakan

teman seperjuangan dalam ujian skripsi, buat Dina, Karsih, Irene, Lesna, Zandy,

Agus, Sanih, Dado, Didik, Haryo, Meidi, dan semua temanku angkatan 2000 yang

tidak bisa aku sebutkan satu-satu.

Kata Pengantar

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT, yang telah memberikah rahmat, hidayah dan inayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KOPERASI PT “X””. Skripsi ini sebagai tugas akhir yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dengan rasa hormat, pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada ibu Lanny Ramli, S. H., MH. Selaku dosen pembimbing dan merangkap penguji yang telah sedianya meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan, saran dan nasehat yang berguna sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih pula, saya ucapkan kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, S. H. , MS.
2. Bapak DR. Marteen Lendert S, S. H. , MS.
3. Ibu Lanny Ramli, S. H. , MS
4. Ibu DRA. Hj. Soendari Kabat, S. H. , MS
5. Ibu Zahry Vandawati Chumaida, S. H. , MS
6. Rekan- rekan mahasiswa

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan serta jauh dari kesempurnaan, maka segala saran dan kritikan yang bersifat membangun akan diterima dengan senang hati.

DAFTAR ISI

Halaman judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar isi	vii
Bab I Pendahuluan	1
1. Latar belakang dan pendahuluan.....	1
2. Penjelasan judul.....	6
3. Alasan pemilihan judul.....	8
4. Tujuan penulisan.....	9
5. Metode penulisan :	
- Pendekatan masalah.....	9
- Sumber bahan hukum.....	10
- Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum.....	10
- Analisis bahan hukum.....	11
- Pertanggung jawaban sistematika.....	11
Bab II. Pekerjaan yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya dapat diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	

1. Perjanjian kerja.....	13
2. Pengertian dan ketentuan-ketentuan hukum tentang perjanjian Kerja waktu tertentu.....	13
3. Pengertian dan ketentuan-ketentuan hukum tentang lepas harian.....	22

Bab III. Upaya hukum jika salah satu pihak telah wan prestasi

1. Akibat hukum yang muncul karena perjanjian kerja.....	34
- hak pekerja yang merupakan kewajiban majikan.....	34
-kewajiban pekerja yang merupakan hak majikan.....	37
2. Pemutusan hubungan kerja.....	39
- Hubungan kerja yang putus demi hukum.....	41
- Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh.....	42
- Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan.....	43
- Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak Pengadilan.....	45
3. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.....	47
- perundingan bipartit.....	53
- penyelesaian melalui mediasi.....	54
- penyelesaian melalui konsiliasi.....	55
- penyelesaian melalui arbitrase.....	56
- penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial.....	60

Bab 4. Penutup

1. kesimpulan.....63
2. saran.....63

Daftar Pustaka.....65**Lampiran :**

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Koperasi PT “X”66
2. Surat Pernyataan67

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Dan Rumusan Masalah

Dari tahun ke tahun jumlah penduduk Indonesia semakin bertambah, tapi penambahan penduduk ini tidak diiringi dengan tersedianya jumlah lapangan kerja. Hal ini terbukti dengan cukup banyaknya pengangguran saat ini. Dari keadaan tersebut maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi adanya pertumbuhan ekonomi negara Indonesia untuk saat ini bahkan dapat dikatakan merosot, karena pertumbuhan ekonomi suatu negara dikatakan meningkat, apabila :

1. Pendapatan perkapita naik ;
2. Total pendapatan warga negara (GNP) naik ;
3. Pengangguran turun ;
4. Inflasi turun.

Dan Indonesia tidak mengalami keempat hal tersebut diatas untuk saat ini, yang sangat jelas dapat kita lihat banyaknya pengangguran yang ada sehingga mereka tidak memperoleh pendapatan tiap harinya, sedangkan mereka perlu pekerjaan untuk membiayai hidup mereka dan keluarga mereka. Karena keadaan perekonomian mereka yang mendesak maka agar dapat pekerjaan untuk membiayai hidup mereka dan keluarga mereka , mereka mau menerima pekerjaan apa saja asal halal, bahkan yang menyedihkan ada juga yang menerima pekerjaan yang tidak halal misalkan merampok, mencuri dan lain sebagainya. Bagi mereka yang menerima pekerjaan asal

halal mereka tidak memperhatikan status mereka pada perusahaan atau majikan yang mempekerjakan mereka dengan harapan mendapatkan penghasilan yang halal dari pekerjaan yang mereka dapatkan. Sedangkan perusahaan atau majikan menggunakan kesempatan ini dengan mempekerjakan mereka dalam hal ini pekerja semau mereka, salah satunya dengan tidak memperhatikan status dari pekerja mereka dan tidak memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Padahal dalam suatu hubungan kerja antara majikan dengan buruh harus mengandung Hubungan Industrial yaitu sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD RI 1945. Di dalam meninjau hubungan perburuhan Pancasila itu dalam pelaksanaannya harus secara keseluruhan dijiwai oleh sila-sila Pancasila secara utuh dan bulat. Sedang yang menjadi tujuan dalam melaksanakan hubungan perburuhan Pancasila ialah bahwa hubungan tersebut harus mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial, melalui penciptaan ketenangan dan ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Untuk mencapai tujuan hubungan perburuhan Pancasila tersebut perlu adanya tiga asas kerja sama yaitu¹ :

1. Buruh dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan di dalam proses produksi, yang berarti baik buruh maupun pengusaha/pimpinan perusahaan wajib bekerja sama serta bantu membantu dalam kelancaran usaha dengan meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.
2. Buruh dan Pengusaha/Pimpinan Perusahaan adalah teman seperjuangan dalam keuntungan, yang berarti keuntungan yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi.
3. Buruh dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan di dalam pertanggung jawaban yang meliputi:
 - a. tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa
 - b. tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya
 - c. tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara
 - d. tanggung jawab kepada buruh dan keluarganya
 - e. tanggung jawab kepada perusahaan di mana mereka bekerja.

Seperti telah diketahui hubungan perburuhan pancasila ialah hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila dari Pancasila yang memberi arti²:

1. F.X. Djumaldi, Wiwoho Soejono, Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Yogyakarta, 1987, hlm 71.

2. Ibid, hlm 72

1. Suatu hubungan yang berdasarkan atas asas ke Tuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia.
2. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan Kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun kelamin. Pada pokoknya seluruh orientasi ditujukan kepada kepentingan nasional.
4. Suatu hubungan perburuhan yang berdasar atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara buruh dan pengusaha. Pada pokoknya meyakini bahwa setiap permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak
5. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa, khususnya di dalam pembanguana ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang dan merata, serasi dan seimbang dalam arti, bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku. Merata dalam arti secara nasional meliputi seluruh daerah, secara vertikal meliputi kelompok masyarakat²⁾

Maka dalam penulisan skripsi ini, diberikan contoh kasus untuk penjabaran diatas yaitu pada suatu perusahaan di Surabaya sebut saja PT "X", dimana PT "X" ini menerima proyek dari PT "Y" untuk mengelola pelayanan jasa yang merupakan milik dari PT "Y". Sedangkan PT "X" dalam mengelola pelayanan jasa tersebut dalam hal pekerjaanya diserahkan lagi ke koperasinya. Sehingga pekerja yang dipekerjakan pada pelayanan jasa tersebut terikat perjanjian dengan koperasi PT "X", tidak langsung dengan PT "X"nya, sedangkan pekerja tersebut merupakan pekerja yang sebelumnya dipekerjakan oleh koperasi PT "Y" yang mengelola pelayanan jasa tersebut sebelum diserahkan ke PT "X" oleh PT "Y", sehingga dapat dikatakan telah terjadi penggantian majikan bagi pekerjaanya tersebut, tapi untuk masa kerja selama majikannya Koperasi PT "Y" tidak diperhitungkan, jadi sewaktu kerja pada Koperasi PT "X" untuk pekerjaan yang sama bagi pekerja tersebut masa kerja dianggap "nol". Pada waktu di koperasi PT "Y" pekerjaanya diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan apabila perjanjian tersebut telah selesai maka dilakukan perpanjangan terus-menerus, sehingga pada waktu itu bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatann Kerja Waktu Tertentu yang sekarang juga berlaku Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini ada dalam pasal 56 sampai dengan pasal 60. Sedangkan Koperasi PT "X" untuk saat ini juga mengikat pekerjaanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan alasan dari Koperasi PT "X" bahwa pelayanan jasa yang diserahkan kepadanya tersebut sewaktu-waktu dapat diambil kembali oleh PT "Y". Alasan dari

Koperasi PT “X” mungkin masih dapat diterima, tapi kasihan pada pekerjanya yang sudah lama bekerja (lebih dari tiga tahun) dengan pekerjaan yang sama tapi tidak diangkat menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Masyarakat mengetahui bahwa pelayanan jasa ini milik dari PT “Y”, karena pekerjanya tersebut dalam menjalankan tugasnya sehari-hari yaitu melayani masyarakat menggunakan greeting dengan menyebut PT “Y”. Sehingga kalau ada kesalahan pada pelayanan jasa, masyarakat pasti akan menyalahkan atau komplain pada PT “Y”, sedangkan PT “Y” akan melemparkan kesalahan tersebut pada PT “X” dengan meminta pertanggung jawaban dari PT “X”, sebaliknya PT “X” akan melemparkannya kembali kesalahan tersebut kepada koperasinya juga dengan meminta pertanggung jawaban dari koperasinya tersebut. Dengan melihat kasus diatas, maka permasalahan yang dapat saya rumuskan adalah :

1. Apakah pelayanan jasa tersebut merupakan pekerjaan yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya dapat diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku ?
2. Bagaimana upaya hukumnya jika salah satu pihak dari perjanjian tersebut telah melakukan wan-prestasi ?

I.2. Penjelasan Judul

Judul penulisan saya ini yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT “X””. Adapun penjelasan dari judul ini adalah sebagai berikut :

1. *Perjanjian*

a. Menurut kamus Bahasa Indonesia umum artinya adalah perjanjian

b. Menurut kamus Hukum artinya :

- Kontrak ; surat perjanjian
- Suatu perbuatan dimana seorang atau lebih mengingatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih

2. *Kerja*

Menurut kamus Bahasa Indonesia artinya :

- Perbuatan melakukan sesuatu : sesuatu yang dilakukan
- Sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah ; pencaharian

3. *Waktu*

a. Menurut kamus Bahasa Indonesia artinya :

- Sekalian rentetan saat yang telah lampau (tak mungkin kembali), sekarang dan yang akan datang (tak dapat kita ketahui)
- Lama rentetan saat yang tertentu ; ukuran lama rentetan saat
- Saat yang tertentu
- Saat ; ketika
- Tempo; kesempatan; peluang
- Hari

b. Menurut kamus Hukum artinya adalah perikatan dengan ketetapan waktu

- Suatu ketetapan waktu tidak menangguhkan perikatan, melainkan hanya menangguhkan pelaksanaannya.

4. *Tertentu*

Menurut kamus Bahasa Indonesia artinya :

- Yang sudah ditentukan ; sudah tentu

Dengan melihat arti setiap kata dari judul tersebut maka dapat saya simpulkan arti atau penjelasan judul saya ini yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT “X”” adalah perjanjian yang dibuat para pihak yaitu pihak pertamanya adalah ketua Koperasi PT “X” yang mewakili Koperasi PT “X” ,sedangkan pihak kedua adalah pekerja dari pelayanan jasa tersebut untuk melakukan sesuatu perbuatan untuk mencari nafkah atau pencaharian dengan tempo yang sudah ditentukan.Sedangkan di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI pasal 1 huruf a menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu.

1.3. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penulisan skripsi ini digunakan judul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di koperasi PT “X””karena dalam penulisan ini dijabarkan mengenai pekerjaan yang menurut sifat, jenis, atau kegiatannya yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, selain itu juga karena banyaknya pekerjaan pada saat

ini yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu padahal menurut ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku seharusnya pekerjaan tersebut harus diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

1.4. Tujuan Penulisan

Pada saat ini banyak sekali majikan dalam mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, maka dalam penulisan ini diulas banyak tentang perjanjian kerja waktu tertentu khususnya untuk Koperasi PT "X". Dalam penulisan ini menjabarkan mengenai salah satu isi atau ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan sepihak oleh majikan karena tidak dibentuknya serikat pekerja oleh buruhnya yaitu mengenai perpanjangan atau berakhirnya kontrak tersebut dengan dikaitkan pada ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia untuk saat ini beserta menjelaskan jenis dari pekerjaan pelayanan jasa tersebut. Sehingga dapat diketahui :

1. Jenis pekerjaan yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya yang dapat diadakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan apakah pelayanan jasa tersebut dapat diikat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Upaya hukum apa yang dapat ditempuh salah satu pihak, apabila pihak lain pembuat perjanjian tersebut telah melakukan wan prestasi.

1.5. Metode Penulisan

1.5.1. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan ini digunakan pendekatan masalah dengan yuridis normatif yaitu dengan melakukan pendekatan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga dilakukan studi kasus dengan menganalisa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh koperasi PT “X” dengan pekerjanya. Sehingga dapat diketahui apakah kenyataan atau masalah yang sedang terjadi tersebut sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku atau sebaliknya tidak sesuai, sehingga dapat dikatakan bahwa peraturan perundang-undangan tersebut efektif atau tidak efektif.

1.5.2. Sumber Bahan Hukum

Untuk menunjang dalam penulisan ini maka digunakan bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penulisan ini. Dimana hukum primer tersebut terdiri dari :

1. Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara koperasi PT “X” dengan salah satu pekerjanya.

Sedangkan untuk data sekunder saya peroleh dari buku-buku atau majalah yang pasti juga berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan ini.

1.5.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah dikumpulkan yaitu dengan cara mencari, mempelajari dan menganalisa bahan hukum yang ada yaitu Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, buku-buku, majalah ataupun karangan ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan ini.

Bahan hukum yang telah terkumpul tersebut kemudian diolah dengan cara membaca, memahami, menganalisa sehingga jelas apa yang dimaksud dengan ketentuan yang ada dalam bahan hukum tersebut yang kemudian ketentuan-ketentuan itu diseleksi berdasarkan klasifikasi prioritas yang berhubungan dengan permasalahan yang ada untuk mempermudah analisa, dimana untuk ketentuan-ketentuan yang sudah diseleksi dan ada kaitan dengan penulisan ini maka dilakukan kutipan-kutipan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sehingga dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang akan diulas dalam penulisan ini.

1.5.4. Analisis Bahan Hukum

Selanjutnya untuk bahan hukum yang diperoleh, kemudian dilakukan analisis bahan hukum yaitu dilakukan dengan cara deskriptif yaitu dengan menggambarkan secara jelas ketentuan-ketentuan yang ada dalam bahan hukum dan hubungannya dengan permasalahan-permasalahan yang dibahas dalam penulisan ini.

1.6. Pertanggung Jawaban Sistematika

Sistematika yang digunakan dalam penulisan ini yaitu terdiri dari 4 Bab, yang terdiri dari:

- Bab I yang merupakan bab pendahuluan dari skripsi ini, yang berisi gambaran tentang latar belakang timbulnya permasalahan, sehingga pembaca akan jelas dan paham tentang apa yang ingin disampaikan dari skripsi ini. Selain itu, dalam bab ini juga dibahas mengenai penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi dan pertanggung jawaban sistematika
- Bab II berisi tentang salah satu permasalahan yang dibahas dalam bab II dalam skripsi ini, dalam pembahasan tersebut dijelaskan mengenai pekerjaan apa saja yang menurut sifat, jenis dan kegiatannya yang dapat diikat dengan Kerja Waktu Tertentu.
- Bab III yang berisi tentang permasalahan kedua yang ada dalam rumusan masalah yaitu bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh salah satu pihak, apabila pihak lain yang merupakan pembuat perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah melakukan wan prestasi.
- Bab IV yaitu bab penutup dari skripsi ini, yang berisi tentang kesimpulan dari uraian pembahasan permasalahan dalam skripsi ini dan juga berisi beberapa saran yang ditulis setelah mengetahui tentang permasalahan yang terjadi yang kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB II.

Pekerjaan yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya dapat diikat

Dengan perjanjian kerja waktu tertentu

II.1. Perjanjian Kerja.

Adanya hubungan hukum antara para pihak didahului karena adanya suatu perjanjian atau kontrak diantara para pihak. Sifat utama hukum perjanjian ada dalam pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu "*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik*". Dalam pasal tersebut dikenal sebagai asas Kebebasan Berkontrak yaitu para pihak bisa memperjanjikan apapun juga asalkan tidak bertentangan dengan Undang-Undang dan kesusilaan. Apa yang diperjanjikan secara sah itu mengikat bagaikan Undang-Undang.

Begitu pula dengan perjanjian kerja yang dibuat antara majikan dengan pekerja, mereka bebas dalam menentukan klausula dan isi dari perjanjian kerja yang mereka buat asalkan tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang mengaturnya dan kesusilaan. Dengan demikian persoalan pokok dalam masalah pembuatan

perjanjian kerja adalah bagaimana menempatkan kontrak standar itu dalam perjanjian kerja tersebut.

Adapun beberapa pengertian perjanjian kerja yang mencakup syarat esensialnya :

1. Menurut Subekti, Perjanjian Kerja adalah :

“Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri ; adanya suatu hubungan diperatas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”³.

2. Syarat esensial dari perjanjian kerja adalah adanya :

- Pekerjaan
- Upah
- Kewenangan dari pihak pengusaha memberi instruksi, pimpinan, bimbingan kepada buruh yang dipekerjakan⁴.

3. Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 11 yang menyebutkan bahwa , Perjanjian Kerja adalah : hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak.

³. Subekti, Aneka Perjanjian, penerbit alumni Bandung, Bandung, 1977, hlm 63

⁴. Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Abadi Bakti, 2000, hlm 1969

Dari beberapa pengertian yang mengandung syarat esensial dari perjanjian kerja diatas maka dapat saya simpulkan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Dalam perjanjian kerja itu harus secara jelas menyebutkan pekerjaan atau prestasi apa yang harus dilakukan pekerja, sehingga majikan tidak dapat sewenang-wenang menyuruh pekerjanya dalam memerintah hingga diluar pekerjaan yang telah disepakati. Syarat esensial ini telah dipenuhi dalam perjanjian kerja (Kontrak Kerja Waktu Tertentu) yang dibuat antara Koperasi PT "X" dengan pekerjanya, yang dimuat dalam pasal 1 tentang pekerjaan atau jabatan yaitu "*Pihak I akan menempatkan pihak II sebagai karyawan kontrak, dan pihak II setuju melakukan tugas pekerjaan sebagai operator*

2. Upah yang merupakan hak bagi pekerja dan kewajiban bagi pengusaha.

Upah merupakan kontra prestasi atas prestasi yang harus dilakukan oleh pekerja. Upah ini berupa uang yang wajib diberikan oleh majikan kepada pekerjanya yang besarnya wajib dicantumkan secara jelas pada perjanjian kerja yang mereka buat, dan besarnya upah ini tidak boleh bertentangan dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang sudah ditetapkan, agar klausula mengenai upah ini tidak batal demi hukum. Syarat esensial kedua ini juga telah dipenuhi dalam perjanjian kerja

yang dibuat oleh Koperasi PT "X" dengan pekerjaanya yang dimuat dalam pasal 2 tentang Kompensasi/gaji yang terdiri dari 2 ayat, yaitu :

- (1). Pihak I akan memberikan Kompensasi/gaji kepada pihak II secara bulanan dengan perincian gaji pokok sebesar Rp.450.000/bulan, tunjangan makan Rp. 5.000/hari dan tunjangan transport Rp. 7.500/hari.
 - (2). Gaji dibayarkan setiap tanggal 5 melalui rekening bank yang telah ditunjuk oleh Pihak II.
3. *Kewenangan dari pihak pengusaha memberi instruksi, pimpinan, bimbingan kepada buruh yang dipekerjakan.*

Hal ini juga harus dicantumkan dalam setiap perjanjian kerja untuk melindungi hak majikan yaitu memberi perintah kepada pekerjaanya, yang dimaksud dengan perintah disini adalah suatu perintah dari majikan terhadap terhadap buruh/pekerja untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan sebelumnya oleh mereka. Selain itu juga perlu mengatur pimpinan, bimbingan kepada pekerja. Syarat esensial ke 3 ini sebagian telah dipenuhi dalam kontrak kerja waktu tertentu tersebut yaitu mengenai perintah atau instruksi, tapi sebagian tidak dipenuhi yaitu mengenai bimbingan dalam perjanjian yang mereka buat, hal ini dapat dilihat pada :

a. *Pasal 3 mengenai waktu kerja, hari kerja dan lokasi kerja, yang terdiri dari 4 ayat, yaitu :*

- (1). *Jumlah jam kerja efektif adalah 40 jam kerja perminggu.*

(2). *PIHAK II akan bekerja menurut waktu kerja bergilir (shift) meliputi hari kerja, hari libur dan cuti. Pengaturan shift akan ditentukan oleh PIHAK I.*

(3). *Untuk kerja lembur diatur dengan ketentuan:*

- *Wajib menyerahkan Surat Perintah Lembur dari koordinator*
- *Wajib menyerahkan daftar hadir lembur yang diketahui oleh koordinator*
- *Jam lembur maksimum adalah 2 (dua) jam perhari atau 8 (delapan) jam seminggu atau 40 (empatpuluh) jam selama 1 (satu) bulan.*

(4). *Lokasi Kerja di*

b. Pasal 6 tentang Kewajiban Karyawan yang terdiri dari delapan ayat, yaitu :

(1). *Pihak II menyatakan bersedia dan sanggup untuk mentaati semua peraturan kerja seperti yang telah tercantum dalam peraturan perusahaan Pihak I*

(2). *Bekerja sesuai dengan sistem / aturan yang telah ditetapkan Kopinsa yaitu :*

-Secara quantitative

.....

-Secara qualitative

1. *Disiplin*
2. *Communication / Customer Service*
3. *Personality / Flexibility*
4. *Team work*
5. *Organization Comitment*
6. *Innovation*

- (3). *Penghitungan kinerja bulanan dibagi dengan 25 hari kerja sesuai dengan ketentuan reward. Bagi yang tidak memenuhi target sesuai perhitungan diatas apabila ada hari tidak masuk (SKD) dan atau cuti dibagi dengan hari masuk kerjanya.*
- (4). *Apabila Pihak II tidak dapat memenuhi target yang ditentukan dalam waktu 1 (satu) bulan termasuk yang dikarenakan tidak masuk (SKD) dan atau cuti maka akan diberikan surat peringatan yang dapat memperngaruhi diperpanjang atau tidaknya kontrak .*
- (5). *Apabila Pihak II tidak dapat masuk kerja karena sakit, maka harus menyertakan surat keterangan sakit dari Balai Pengobatan yang telah ditunjuk dan tetap dilakukan pemotongan tunjangan transport perhari tidak masuk. Surat keterangan sakit dari dokter atau balai pengobatan lain akan dicek kebenarannya dan maksimal 1 (satu) kali dalam sebulan.*
- (6). *Apabila Pihak II tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas maka akan dilakukan pemotongan tunjangan makan dan transport perhari tidak masuk dan diberikan surat peringatan sesuai dengan aturan perusahaan.*
- (7). *Apabila Pihak II terlambat 6-15 menit sebulan maka hasil perhitungan kinerja akan dikurangi 0,1, bila terlambat 16-30 menit sebulan maka hasil perhitungan kinerja akan dikurangi kelipatannya yaitu 0,2 dan seterusnya setiap 15 menit.*
- (8). *Pihak II berkewajiban menjaga / memelihara fasilitas perusahaan. Apabila ditemukan adanya kerusakan baik disengaja maupun tidak, maka Pihak II*

diharuskan mengganti sebesar biaya perbaikan atau penggantian barang tersebut.

4. Waktu Tertentu.

Dalam setiap perjanjian kerja juga harus dijelaskan mengenai waktu berlangsungnya perjanjian, yaitu batas waktu pekerja dalam bekerja kepada pengusaha. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Syarat esensial ini telah dipenuhi dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara Koperasi PT "X" dengan pekerjanya yaitu dengan tercantumnya waktu atau masa perjanjian yang dicantumkan dalam pasal 7, yang terdiri dari 2 ayat, yaitu :

(1). Masa perjanjian kerja ini berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 1 Januari 2003 sampai dengan 31 Desember 2003. Apabila Pihak I masih menghendaki Pihak II untuk bekerja pada Pihak I setelah habisnya masa perjanjian kerja ini maka masa kerja tersebut dapat diperpanjang dengan jangka waktu dan syarat-syarat yang akan ditetapkan kemudian, yang akan dituangkan dalam suatu perjanjian tambahan (Addendum) tersendiri yang disepakati oleh para pihak.

(2). Masa perjanjian kerja ini disyaratkan kepada syarat-syarat dan ketentuan di dalam perjanjian antara PT "X" dengan PT "Y" dan PT "X" dengan Koperasi PT "X". Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerjasama antara PT "X"

dengan PT "Y" atau PT "X" dengan Koperasi PT "X" maka seketika itu juga masa perjanjian ini harus dinyatakan berakhir demi hukum.

Dari ketentuan diatas timbul permasalahan yaitu, ketentuan tersebut telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dibahas dalam bab III skripsi ini.

Suatu perjanjian akan mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya apabila perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan dan dibuat secara sah. Adapaun syarat sahnya suatu perjanjian telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat, yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Artinya bahwa kedua belah pihak atau para pembuatnya yang mengadakan perjanjian tersebut harus tercapai kata sepakat antara mereka atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa paksaan atau *dwang*, kekeliruan atau *dwaling* dan penipuan atau *bedrog*. Maka apabila hal-hal tersebut telah dipenuhi, maka unsur pertama yaitu kata sepakat tersebut telah terpenuhi.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Unsur kedua ini yaitu kecakapan artinya bahwa para pihak atau para pembuatnya harus cakap, cakap dalam arti :

- Dewasa, yaitu mereka yang berumur tidak kurang dari 21 tahun dan mereka yang telah atau pernah kawin.

- Tidak dibawah pengampuan

3. *Suatu hal tertentu*

Di dalam pasal 1333 KUHPerdara telah ditentukan bahwa :

- Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya.
- Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Ketentuan tersebut menjelaskan bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya. Tetapi hal tertentu yang dimaksud ini tidak hanya berupa barang.

4. *Suatu sebab yang halal*

Di dalam pasal 1337 KUHPerdara telah ditentukan bahwa Suatu sebab terlarang, apabila dilarang oleh Undang-Undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum. Maka untuk sebab yang halal berlaku acontrario dari ketentuan pasal 1337 tersebut yaitu dikatakan sebab yang halal apabila tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Selain dua asas yang telah dibahas diatas, yaitu asas kebebasan berkontrak dan asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat dikenal juga adanya asas kelengkapan atau optimal system yaitu apabila para pihak yang mengadakan perjanjian berkeinginan lain dari apa yang diatur dalam Undang-Undang dan selama pasal-pasal dari Undang-Undang tersebut bersifat mengatur, maka mereka dapat tidak menggunakan pasal-pasal atau ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam Undang-

Undang tersebut dalam perjanjian yang mereka buat melainkan menentukan sendiri atas kesepakatan mereka, tentang apa yang ditulis dan berlaku dalam perjanjian yang mereka buat. Akan tetapi jika tidak ditentukan secara tegas di dalam perjanjian mereka, maka ketentuan pada Undang-Undanglah yang dinyatakan berlaku.

Salah satu contoh mengenai ketentuan asas ini, adalah terdapat pada ketentuan pasal 1477 KUHPerdara yang berbunyi :

“ Penyerahan harus terjadi di tempat di mana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain “

Maksud dari pasal tersebut diatas adalah, apabila dalam suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak menentukan secara tegas dan tidak menentukan lain, maka penyerahan barang yang terjual tersebut adalah di tempat di mana barang tersebut dijual.

II.2. Pengertian, syarat-syarat dan isi perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja selain dari perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam pasal 1603 ayat 1 KUHPerdara telah mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, yang berbunyi :

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

Dari ketentuan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi dalam 3 (tiga) yaitu :

1. perjanjian kerja untuk waktu kerja tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 (dua) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai .
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-Undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-Undang nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya perkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir⁵.

Sedangkan didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Tertentu pasal 1 huruf a menyebutkan bahwa "*Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu*".

⁵. Koko Kosidin, *Perjajian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar maju, Bandung, 1999, hlm 26.

Dari pengertian pasal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu ;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu artinya bahwa telah ditentukan waktu bagi pekerja untuk dapat terus bekerja pada majikannya dengan batas maksimal waktu sesuai dengan pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dari ketentuan tersebut maka batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu adalah 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun jadi total maksimalnya adalah 3 (tiga) tahun, selain itu perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat diperbarui sesuai dengan pasal 59 ayat (3) yang menyebutkan bahwa *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.* Dalam hal perbaruan hal ini juga diatur mengenai jangka waktunya yang diatur dalam pasal 59 ayat (6) bahwa perbaruan dapat dilakukan setelah melebihi 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, perbaruan ini hanya dapat dilakukan satu kali dan paling lama 2 tahun. Apabila perpanjangan dilakukan lebih dari satu kali dan melebihi dari 3 tahun atau telah dilakukan perbaruan lebih dari satu kali dan melebihi dari 2 tahun maka perjanjian

kerja waktu tertentu tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dari ketentuan diatas maka secara tertulis apa yang ada dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara Koperasi PT "X" dengan karyawannya telah sesuai dengan ketentuan diatas, karena dalam perjanjian tersebut menyebutkan pada pasal 7 ayat (1) yang berbunyi :

"Masa perjanjian kerja ini berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 1 januari 2003 sampai dengan 31 desember 2003. Apabila pihak I masih menghendaki pihak II bekerja pada pihak I setelah habisnya masa perjanjian kerja ini maka masa kerja tersebut dapat diperpanjang dengan jangka waktu dan syarat-syarat yang akan dituangkan dalam suatu perjanjian tambahan (Addendum) tersendiri yang disepakati oleh para pihak".

Dikatakan sesuai secara tertulis, karena dalam perjanjian tersebut mencantumkan hanya 1 (tahun) tahun lamanya pekerja bekerja di perusahaan tersebut tidak lebih dari 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang apabila Pihak I (Koperasi PT "X") masih menghendaki pihak II (pekerja) tapi tidak dicantumkan berapa lamanya. Tapi kenyataannya pihak I telah mempekerjakan pihak II sudah berlangsung selama 3 (tiga) tahun sampai saat ini dengan rincian sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa perjanjian yang berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai 1 Juli 2001 sampai dengan 30 Juni 2002, sebagai karyawan kontrak.

2. Perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa perjanjian yang berlaku selama 6 (enam) bulan terhitung mulai 1 Juli 2002 sampai dengan 31 Desember 2002, sebagai karyawan kontrak.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa perjanjian yang berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai 1 Januari 2003 sampai dengan 31 Desember 2003, sebagai karyawan kontrak.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa perjanjian yang berlaku selama 1 (satu) bulan terhitung mulai 1 Januari 2004 sampai dengan 31 Januari sebagai karyawan lepas harian.
5. Perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa perjanjian yang berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai 1 Februari 2004 sampai dengan 31 Januari 2005 sebagai karyawan kontrak.

Dari perincian perjanjian kerja waktu tertentu diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah bertentangan dengan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permennaker No Per 06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, dengan analisa sebagai berikut ;

1. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu pertama dapat diperpanjang sesuai dengan ketentuan dalam pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga perjanjian kerja waktu tertentu kedua tersebut merupakan perpanjangan dari perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama.
2. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu ketiga, seharusnya tidak dapat dilaksanakan karena apabila perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan perpanjangan,

maka perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan karena sesuai dengan pasal 59 ayat (4) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perpanjangan hanya dapat dilaksanakan satukali, walaupun perjanjian kerja waktu tertentu tersebut belum berjalan selama 3 tahun, dan apabila perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan perbaruan, seharusnya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus dilaksanakan mulai tanggal 31 januari 2003, karena sesuai pasal 59 ayat (6) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perbaruan dapat dilakukan setelah melebihi 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama atau sebelumnya.

3. Sedangkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu keempat ini dimaksudkan oleh Koperasi PT "X" adalah untuk solusi dari permasalahan bagi mereka yang ditimbulkan dari pasal 59 ayat (4) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilaksanakan 3 (tiga) tahun, itupun mereka tidak tahu kalau 3 (tiga) tahun itu boleh dilakukan perpanjangan 1(satu) kali . Dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu itu pekerja diikat sebagai pekerja harian lepas selama 31 hari, sehigga mereka dapat memperbarui perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu kelima, karena menurut mereka (Koperasi PT "X') dengan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu yang mengikat pekerja sebagai pekerja harian lepas selama 31 hari, maka 31 hari itu dianggap waktu yang dimaksud dalam pasal 59 ayat (6) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu waktu tenggang untuk dapat dilakukan perbaruan terhadap

perjajian kerja waktu tertentu sebelumnya. Penjelasan mengenai pekerja harian lepas akan dibahas dalam sub bab II.3.

Maksud dari Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas pekerjaan tertentu adalah bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan⁷ .

Selain itu perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap⁸. Dari ketentuan diatas maka perjanjian kerja waktu tertentu yang dibentuk Koperasi PT "X" dengan pekerjanya adalah bertentangan dengan ketentuan diatas, karena menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan dari pekerja koperasi PT "X" tidak selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. bukan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,

⁷ . Undang-Undang RI No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Wikrama Waskitha, pasal 59 ayat (1).

⁸ . Ibid, ayat (2).

karena pekerjaan itu ada sejak berdirinya PT “Y” yaitu sekitar tahun 1975 sampai sekarang ;

- b. bukan pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. bukan pekerjaan yang bersifat musiman, melainkan pekerjaan yang selalu ada ;
- d. bukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

II.3. Pengertian dan ketentuan-ketentuan hukum tentang tenaga lepas harian.

Maksud dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu oleh koperasi PT “X” yang mengikat pekerja sebagai pekerja harian lepas adalah dengan maksud sebagai solusi dari permasalahan bagi koperasi PT “X” yang timbul dari pasal 59 ayat (4) Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena menurut mereka dengan diikatnya pekerja sebagai pekerja harian lepas selama 31 hari maka mereka dapat memperbarui perjanjian kerja waktu tertentu sebelumnya. Sedangkan dengan melihat ketentuan-ketentuan pekerja harian lepas Permennaker No 06/MEN/1985 tentang perlindungan pekerja harian lepas maka perjanjian kerja waktu tertentu yang mengikat pekerja sebagai pekerja harian lepas tersebut tidak sesuai.

Pengertian dari pekerja harian lepas menurut Permennaker No 06/MEN/1985 tentang perlindungan pekerja harian lepas, adalah :

“ Pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian”.

Dari pengertian diatas mengandung beberapa unsur yaitu :

1. Pekerja, dimana menurut UU NO 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan mempunyai makna melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat⁹. Yang juga mengandung arti hubungan antara umat manusia dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya, yang berarti bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya maka dia harus berusaha dengan bekerja.
3. Pengusaha, dalam hal ini pengusaha adalah majikan yaitu yang memberi pekerjaan kepada pekerja, dimana dalam pasal 1 angka 5 UU NO 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;

⁹ . Djumadi, hukum perburuhan perjanjian kerja, cet III, rajawali press, jakarta, hal 2

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Waktu dan volume pekerjaan berubah-ubah, adalah bahwa pekerjaan yang diperintahkan pengusaha bergantung kepada kebutuhan perusahaan, apabila perusahaan membutuhkan pekerja untuk kegiatan produksi baik jasa maupun barang, maka pengusaha mempekerjakan mereka, sebaliknya apabila tenaga mereka tidak diperlukan maka mereka tidak dipekerjakan. Maksud adanya pekerja harian lepas adalah karena butuhnya pengusaha pekerja untuk melakukan kegiatan produksi atau jasa yang hanya pada saat tertentu, sehingga agar mudah memberhentikan pekerja tersebut apabila tidak dibutuhkan maka perlu adanya pekerja harian lepas yang bisa diberhentikan sewaktu-waktu.
 5. Menerima upah secara harian berdasarkan kehadiran, hal ini menerangkan bahwa upah yang menjadi hak pekerja diberikan pengusaha kepada pekerja setiap hari pekerja hadir untuk bekerja, dimana arti upah sendiri menurut pasal 1 angka 30 UU NO 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu *“hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”*.

Berdasarkan uraian diatas maka setiap pekerja yang memenuhi unsur-unsur seperti diatas diklasifikasikan sebagai pekerja harian lepas dan pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas wajib memenuhi hak-hak mereka sebagai pekerja harian lepas sesuai apa yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seperti pekerja pada umumnya, pekerja harian lepas juga mempunyai hak yang diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan, hak pekerja harian lepas secara implisit dijelaskan dalam Permennaker No 06/MEN/1985 tentang perlindungan pekerja harian lepas pada pasal 3, yaitu:

“ Pada azasnya semua peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap pekerja tanpa membedakan statusnya “

Perjanjian kerja waktu tertentu keempat yang dibuat koperasi PT “X” yang mengikat pekerja sebagai pekerja harian lepas tidak sesuai dengan Permennaker No 06/MEN/1985 tentang perlindungan pekerja harian lepas, karena telah jelas disebutkan dalam pasal 2 pada Permennaker tersebut , bahwa :

- (1). Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja harian lepas terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut kecuali terhadap pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja harian lepas.
- (2). Pekerja yang menurut jenis dan sifatnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah :
 - a. jangka waktu untuk mengerjakan pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi tiga bulan ;

- b. pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja yang secara umum berlaku di perusahaan
- c. pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu seperti musim tanam, musim panen, masa giling dan sebagainya ;
- d. pekerjaan bongkar muat yang dilakukan secara tidak tetap.

Dari ketentuan diatas maka seharusnya pekerja di koperasi PT"X" tidak boleh diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang mengikat pekerja sebagai pekerja harian lepas, karena pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut sama dengan pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja waktu tertentu sebelumnya dimana pekerja sebagai karyawan kontrak yaitu pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut, selain itu pekerjaan tersebut menurut jenis dan sifatnya tidak sesuai dengan jenis dan sifat yang ditentukan dalam pasal 2 ayat (2) Permennaker No 06/MEN/1985 tentang perlindungan pekerja harian lepas dimana salah satunya bahwa pekerjaan itu terikat pada jam kerja yang secara umum berlaku di perusahaan bahkan sama dengan jam kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu sebelumnya dimana pekerja sebagai karyawan kontrak yaitu selama 7 jam sehari.

BAB III

UPAYA HUKUM JIKA SALAH SATU PIHAK TELAH WAN PRESTASI

III.1. Akibat hukum yang muncul karena dibuatnya perjanjian kerja.

Akibat dengan dibuatnya perjanjian kerja antara pekerja dengan majikan adalah adanya hubungan hukum antara majikan dengan pekerja yaitu hubungan kerja, sehingga kedua pihak tersebut wajib melaksanakan isi dari perjanjian kerja tersebut karena perjanjian tersebut bersifat mengikat seperti Undang-Undang bagi kedua pihak, dimana isi dari perjanjian tersebut salah satunya mengandung hak-hak yang harus diperoleh oleh masing-masing pihak dan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak. Dimana kewajiban pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, seperti juga hak pekerja tersimpul dalam kewajiban majikan

Hak pekerja yang merupakan kewajiban majikan untuk memenuhi hak pekerja tersebut adalah :

1. Perlindungan, yang meliputi :

- bagi pekerja penyandang cacat, majikan wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- Majikan yang memperkerjakan anak berumur antara 13 tahun sampai dengan 15 tahun harus memberikan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial dan harus berdasarkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

- Tidak mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dan tidak mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00
- Majikan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, yaitu :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain itu majikan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

- setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Yang tersebut diatas tersebut telah diperoleh oleh pekerja, karena dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut disebutkan dalam pasal 3 mengenai waktu kerja, hari kerja dan lokasi kerja, yaitu :

(1) jumlah jam kerja efektif adalah 40 jam kerja perminggu

(2) PIHAK II akan bekerja menurut waktu kerja bergilir (shift) meliputi hari kerja, hari libur dan cuti. Pengaturan shift akan ditentukan oleh PIHAK I

2. Pengupahan, setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, jadi pemerintah harus menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
3. Kesejahteraan, yang menjadi hak pekerja dengan memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal tersebut diatas telah didapat pekerja koperasi PT "X", dan hal ini telah dicantumkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat koprasi PT"X" dengan pekerjanya, yaitu dalam pasal 4 mengenai fasilitas, yaitu :

(1). *PIHAK II* mendapatkan fasilitas berupa :

- a. *jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)*
- b. *tunjangan kesehatan*
- c. *tunjangan hari raya sebesar 1 kali gaji*
- d. *pakaian seragam diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan*

(2). *Untuk tunjangan kesehatan dan jamsostek akan disetorkan secara terpusat kepada pengelola kesehatan dan jamsostek yang ditunjuk oleh PIHAK I.*

Kewajiban pekerja yang merupakan hak majikan, adalah :

1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa “ pekerja wajib melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan. Jika sifat dan luas pekerjaan itu tidak ditetapkan dalam perjanjian, maka kebiasaanlah yang akan menentukannya. Berdasarkan kebiasaan adalah misalnya, seorang montir mobil dapat diwajibkan pula untuk membersihkan lantai tempat kerjanya.
2. Mematuhi petunjuk dari majikan, agar pekerja dalam bekerja tidak semaunya sendiri, dan agar majikan mendapatkan hasil yang diinginkan maka mereka harus membuat petunjuk bagi pekerja, dan pekerja tersebut wajib untuk mengindahkan petunjuk yang diberikan majikan tersebut agar hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan, tapi apabila pekerja telah bekerja sesuai dengan petunjuk majikan, tapi hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka majikan tidak berhak menyalahkan pekerja, kerugian seluruhnya ditanggung oleh majikan itu

sendiri. Hal tersebut dicantumkan dalam pasal 6 mengenai kewajiban karyawan, salah satunya adalah :

(1) *PIHAK II menyatakan bersedia dan sanggup untuk mentaati semua peraturan kerja seperti yang telah tercantum dalam peraturan perusahaan PIHAK I.*

(2) *Bekerja sesuai dengan sistem/aturan yang telah ditetapkan Koperasi PT "X", yaitu :*

-secara quantitative :

.....

- secara qualitative :

a. disiplin

b. communication/customer service

c. personality/flexibility

d. team work

e. organization comitment

f. innovation

(3). *Apabila PIHAK II tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan dalam waktu 1 bulan akan diberikan surat peringatan yang dapat mempengaruhi diperpanjang atau tidaknya kontrak.*

Dengan ditetukannya aturan tersebut diatas maka pekerja harus mengindahkan aturan tersebut, selain agar hasilnya sesuai yang diharapkan majikan, tapi juga berpengaruh bagi pekerja untuk dapat terus bekerja karena diperpanjang atau sebaliknya.

III.2. Pemutusan Hubungan Kerja

Setiap orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, tapi dengan putusnya hubungan kerja yang mengakibatkan mereka tidak bekerja lagi berarti berakhir lah kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya. Hal itu yang sangat ditakutkan setiap pekerja, sehingga membuat mereka tidak tenang dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi hasilnya. Hal inilah yang sedang dialami oleh pekerja di koperasi PT "X", dimana pekerja tersebut tidak tenang dalam bekerja karena takut apabila perjanjian kerja waktu tertentu yang menjadi dasar terjadi hubungan kerja antara mereka tidak diperpanjang lagi dan ini terjadi setiap mendekati berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara mereka, sedangkan mereka sudah tiga tahun bekerja di koperasi PT "X" dengan dua kali perpanjangan dan sebelumnya dengan pekerjaan dan status yang sama dibawah perintah koperasi PT "Y", maka telah lama pekerja tersebut merasakan ketidaktenangan dalam bekerja, tapi ada juga yang akhirnya tidak diperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, dengan alasan pekerja telah melakukan banyak pelanggaran, dan ada juga karena pekerja tersebut tidak pernah melakukan pelanggaran, maka majikan atau Koperasi "X" memakai alasan bahwa telah habis masa perjanjian sedangkan banyak juga pekerja lain walaupun perjanjian kerja waktu tertentu mereka telah selesai tapi mereka masih dapat bekerja karena perjanjian kerja waktu tertentu mereka diperpanjang, sehingga terjadi kecemburuan antara mereka

yang perjanjiannya tidak diperpanjang dengan mereka yang perjanjiannya diperpanjang sehingga mereka masih bisa tetap bekerja, tapi apa boleh buat bahwa pemutusan hubungan kerja tidak mungkin dapat dicegah.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan¹⁰, yaitu :

1. Hubungan kerja yang putus demi hukum;
2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh;
3. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan;
4. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.

Hubungan kerja berakhir karena perjanjian kerja berakhir, sedangkan dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 61, bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

¹⁰ imam supomo, hukum perburuhan bidang hubungan kerja, djambatan, jakarta, 1994, hlm 145

masih menghendaki Pihak II (pekerja) untuk bekerja pada Pihak I setelah habisnya masa perjanjian kerja ini maka masa kerja tersebut dapat diperpanjang dengan jangka waktu dan syarat-syarat yang akan ditetapkan kemudian yang akan dituangkan dalam suatu perjanjian tambahan (Addendum) tersendiri yang disepakati oleh para pihak.

- 2. Masa perjanjian kerja ini disyaratkan kepada syarat-syarat dan ketentuan di dalam perjanjian antara PT "X" dengan PT "Y" sebagai pemilik asli dari pelayanan jasa ini dan PT "X" dengan koperasi PT "X". Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerjasama antara PT "X" dengan PT "Y" sebagai pemilik asli dari pelayanan jasa ini dan PT "X" dengan koperasi PT "X" maka seketika itu juga masa perjanjian ini harus **berakhir demi hukum**.*

Selain hubungan kerja berakhir karena waktunya habis juga dikarenakan meninggalnya pekerja seperti yang dimaksud dalam pasal 61 Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, tetapi hal ini tidak berlaku apabila majikan yang meninggal karena kewajiban dari majikan yang meninggal tersebut harus digantikan oleh ahli warisnya dan ahli waris majikan ini dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja, Pemutusan hubungan kerja karena batal demi hukum ini tidak memerlukan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.2.2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh

Pekerja berwenang sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan majikan, hal ini telah diatur dalam pasal 62 Undang-Undang no 2 tahun

2004 tentang Ketenagakerjaan bahwa *“apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”*. Dari ketentuan tersebut berarti pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan mengundurkan diri dari perusahaan.

3.2.3. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini ialah pemutusan yang maksudnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa majikan tidak boleh semena-mena dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, hal ini agar lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi pekerja, bahkan dalam pasal 151 menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal telah diusahakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari dan perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka majikan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak diperlukan apabila :

- a. pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

- b. pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja meninggal dunia.

Pekerja tidak boleh semena-mena dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, maka dalam pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pengusaha atau majikan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memmmmmenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja menikah;
- e. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

yang perjanjiannya tidak diperpanjang dengan mereka yang perjanjiannya diperpanjang sehingga mereka masih bisa tetap bekerja, tapi apa boleh buat bahwa pemutusan hubungan kerja tidak mungkin dapat dicegah.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan¹⁰, yaitu :

1. Hubungan kerja yang putus demi hukum;
2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh;
3. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan;
4. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.

Hubungan kerja berakhir karena perjanjian kerja berakhir, sedangkan dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 61, bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

¹⁰ imam supomo, hukum perburuhan bidang hubungan kerja, djambatan, jakarta, 1994, hlm 145

Dari ketentuan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

III.3.2.1. Hubungan kerja yang putus demi hukum

Menurut pasal 1603e KUHPerdara , hubungan kerja berakhir demi hukum yaitu dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian maupun reglemen, atau dalam ketentuan Undang-Undang .Hubungan kerja yang berakhir jika waktunya habis seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 61 yaitu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, yang dimaksud adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, karena perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dilakukan dikarenakan majikan hanya membutuhkan pekerja tersebut untuk bekerja di perusahaannya selama waktu mereka (majikan) masih membutuhkan tetapi mereka tidak boleh menyalahi waktu yang telah ditentukan oleh Undang-Undang mengenai lamanya perjanjian kerja waktu tertentu boleh berlangsung tetapi kenyataannya koperasi PT "X" telah melakukan pelanggaran tersebut.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu harus disebutkan pernyataan pengakhiran kerja karena jika tidak maka perjanjian kerja tersebut dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara koperasi PT "X" dengan pekerjanya telah disebutkan kapan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir yang disebutkan dalam pasal 7 mengenai masa perjanjian, yang berbunyi :

1. *Masa perjanjian ini berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 1 Februari 2004 sampai dengan 31 Januari 2005. Apabila Pihak I (majikan)*

masih menghendaki Pihak II (pekerja) untuk bekerja pada Pihak I setelah habisnya masa perjanjian kerja ini maka masa kerja tersebut dapat diperpanjang dengan jangka waktu dan syarat-syarat yang akan ditetapkan kemudian yang akan dituangkan dalam suatu perjanjian tambahan (Addendum) tersendiri yang disepakati oleh para pihak.

- 2. Masa perjanjian kerja ini disyaratkan kepada syarat-syarat dan ketentuan di dalam perjanjian antara PT "X" dengan PT "Y" sebagai pemilik asli dari pelayanan jasa ini dan PT "X" dengan koperasi PT "X". Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerjasama antara PT "X" dengan PT "Y" sebagai pemilik asli dari pelayanan jasa ini dan PT "X" dengan koperasi PT "X" maka seketika itu juga masa perjanjian ini harus **berakhir demi hukum**.*

Selain hubungan kerja berakhir karena waktunya habis juga dikarenakan meninggalnya pekerja seperti yang dimaksud dalam pasal 61 Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, tetapi hal ini tidak berlaku apabila majikan yang meninggal karena kewajiban dari majikan yang meninggal tersebut harus digantikan oleh ahli warisnya dan ahli waris majikan ini dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja, Pemutusan hubungan kerja karena batal demi hukum ini tidak memerlukan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3.2.2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh

Pekerja berwenang sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan majikan, hal ini telah diatur dalam pasal 62 Undang-Undang no 2 tahun

2004 tentang Ketenagakerjaan bahwa *“apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”*. Dari ketentuan tersebut berarti pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan mengundurkan diri dari perusahaan.

3.2.3. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini ialah pemutusan yang maksudnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa majikan tidak boleh semena-mena dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, hal ini agar lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi pekerja, bahkan dalam pasal 151 menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal telah diusahakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari dan perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka majikan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak diperlukan apabila :

- a. pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

- b. pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja meninggal dunia.

Pekerja tidak boleh semena-mena dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, maka dalam pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pengusaha atau majikan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memmmmmenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja menikah;
- e. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, majikan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, yang telah diatur dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

3.2.4. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Pemeriksaan yang dilakukan Pengadilan Hubungan Industrial harus berdasarkan gugatan yang telah dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

Tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutuskan hubungan kerja.

Alasan penting adalah disamping alasan mendesak, perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu.

Apabila Koperasi PT "X" mengikat pekerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu maka apabila perjanjian antara PT"Y" dengan PT"X" berakhir sehingga mempengaruhi Perjanjian antara PT"X" dengan Koperasi PT "X" dan akhirnya mempengaruhi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Koperasi PT "X" dengan pekerjanya, maka Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Koperasi PT "X" dengan pekerjanya berakhir karena yang dimaksud dalam pasal 61 ayat (1) huruf d yaitu adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Sehingga Koperasi PT "X" tidak perlu mengikat pekerjanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak khawatir cara dalam memberhentikan pekerjanya apabila diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

III.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja merupakan dasar adanya hubungan hukum antara majikan dengan pekerja, agar perjanjian kerja tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang telah disepakati oleh pekerja dan majikan, maka terhadap perjanjian kerja tersebut harus mengandung asas itikad baik (*good faith*) dari kedua pihak. Hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja harus mewujudkan secara nyata keserasian hubungan dan perjanjian kerja itu harus menetapkan apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing pihak secara musyawarah.

Dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat baik itu perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu membawa akibat timbulnya hak-hak dan kewajiban bagi pekerja dan majikan, dimana hak-hak tersebut harus didapatkan masing-masing pihak, begitu pula dengan kewajiban harus dilakukan oleh masing-masing pihak yaitu pekerja dan majikan. Dengan kata lain bahwa dengan dibuatnya perjanjian kerja tersebut timbul adanya perikatan antara dua pihak yaitu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih, dimana pihak yang satu berhak atas suatu prestasi, sedangkan pihak yang lain berkewajiban untuk berprestasi. Prestasi merupakan kewajiban yang harus dilakukan.

Adapun isi prestasi tersebut sesuai dengan pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu :

1. Memberikan sesuatu, dengan dilakukannya hal ini maka terjadi pengalihan hal, dalam hal ini prestasi ini dilakukan oleh majikan kepada pekerja yaitu anatar lain berupa upah , kesejahteraan dan penghidupan yang layak, dan lain sebagainya.
2. Berbuat sesuatu, yaitu berupa tindakan positif, dalam hal ini prestasi ini dilakukan oleh pekerja yaitu melakukan pekerjaan sesuai yang diperintahkan oleh majikan.
3. Tidak berbuat sesuatu, prestasi ini tidak terdapat dalam perjanjian kerja yang dibuat Koperasi PT “X” dengan pekerjanya.

Isi prestasi tersebut diatas harus dilaksanakan masing-masing pihak, agar tidak ada dari salah satu pihak yang merasa kepentingannya dirugikan akibat adanya wan prestasi dari pihak lainnya. Adapun wan prestasi yang dimaksud adalh acontrario dari pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu :

1. Tidak berprestasi, yaitu tidak melakukan kewajiban dari masing-masing pihak yang telah ditentukan dan disepakati dalam perjanjian sehingga ada salah satu hak dari pihak lain yang dirugikan.
2. Terlambat berprestasi, yaitu walaupun salah satu pihak melakukan prestasi, tetapi prestasi itu dilakukan tidak sesuai dengan waktu yang disepakati, dalam hal ini misalkan upah yang merupakan prestasi atau kewajiban yang harus dilakukan majikan, diberikan oleh majikan kepada pekerja tidak tepat waktunya sehingga hal ini jelas-jelas telah merugikan pekerja.
3. Berprestasi tapi tidak sesuai dengan yang diperjanjikan, yaitu salah satu pihak telah melakukan prestasi, tetapi pihak lainnya kecewa atau tidak puas karena merasa dirugikan dengan prestasi yang dilakukan, karena prestasi tersebut tidak

sesuai dengan yang disepakati sebelumnya oleh masing-masing pihak, dalam hal ini misalnya pekerja dalam bekerja tidak sesuai dengan standard perusahaan atau target yang telah ditentukan, sehingga merugikan majikan, begitu pula dengan majikan apabila dalam memberikan upah kepada pekerja tidak sesuai dengan jumlah yang disepakati dalam perjanjian kerja yang mereka buat sehingga merugikan pekerja.

Dengan adanya wan prestasi yang dilakukan salah satu pihak, maka ada pihak lain yang merasa kepentingannya dirugikan sehingga muncul perselisihan hak, pengertian perselisihan hak menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, yaitu :

“Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Dari pengertian tersebut diatas, maka selain wan prestasi, dalam perjanjian kerja yang dibuat PT “X” dengan pekerjanya juga mengandung adanya perselisihan hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu ketentuan dalam menentukan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga menentukan status dari pekerja tersebut apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap. Selain perselisihan hak, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

- a. perselisihan kepentingan ;

- b. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- c. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dengan adanya perselisihan hak tersebut, maka perlu adanya penyelesaian sengketa hubungan industrial yang harus dilakukan agar terciptanya hubungan industrial antara pekerja dengan majikan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, maka dibentuklah Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai pengganti dari Undang-Undang no 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan dan Undang-Undang no 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dimana dalam Undang-Undang no 2 tahun 2004 tersebut terdapat beberapa macam cara penyelesaian perburuhan, yaitu :

1. Perundingan bipartit
2. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi
3. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi
4. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase
5. Pengadilan Hubungan Industrial

Terhadap penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial tersebut terdapat beberapa persamaan, yaitu :

1. Penyelesaian perselisihan dilakukan oleh mediator untuk mediasi dan konsiliator untuk konsiliasi yang sama-sama berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.,

2. Mereka diberi waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja dalam menyelesaikan tugasnya terhitung sejak permintaan penyelesaian perselisihan .
3. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator atau konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi atau konsiliasi.
4. Dalam menjalankan tugasnya mediator, konsiliator ataupun arbiter dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang guna diminta dan didengar keterangannya. Mediator atau konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta yang terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Hasil kesepakatan mediasi atau konsiliasi selanjutnya harus dibuat perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak disaksikan mediator atau konsiliator dan didaftar di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Perjanjian Bersama ini dapat dieksekusi dengan prosedur yang sama pada perjanjian bersama hasil perundingan bipartit dan arbitrase.
6. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi atau konsiliasi, maka :
 - a. Mediator ataupun konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;

- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator atau konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, maka pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan;
 - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator atau konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
7. Ketentuan mengenai tata cara pengangkutan dan pemberhentian mediator atau konsiliator serta tata kerjanya diatur dengan keputusan menteri.

Selain mempunyai beberapa persamaan ketentuan dalam mediasi dengan konsiliasi, terdapat juga perbedaan, yang diulas dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya sebagai berikut

III.3.1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini penyelesaian yang harus diupayakan terlebih dahulu sebelum penyelesaian perburuhan yang lain, hal ini dikarenakan perundingan bipartit merupakan penyelesaian yang lebih sederhana daripada cara penyelesaian yang lain dan tanpa adanya pihak luar yang ikut campur dalam menentukan hasil musyawarah. Apabila dalam jangka waktu 30 hari perundingan ini tidak mencapai kesepakatan atau gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, yang kemudian instansi tersebut menawarkan para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase, apabila dalam 7 hari mereka tidak memilihnya, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan mediator.

Syarat risalah perundingan bipartit harus memuat :

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;

- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Hasil kesepakatan dari perundingan bipartit selanjutnya harus dibuat dalam bentuk perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, sehingga bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Agar perjanjian bersama ini dapat dieksekusi oleh salah satu pihak bilamana ada pihak lainnya tidak melaksanakan perjanjian bersama tersebut maka perjanjian bersama ini wajib didaftarkan oleh para pihak pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama, tapi eksekusi tersebut dapat dilaksanakan setelah mendapat penetapan eksekusi atas permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar tapi dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

III.3.2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu

perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Syarat menjadi Mediator :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1); dan syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

III.3.3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Syarat menjadi Konsiliator, yaitu :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;

- f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- i. syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

III.3.4. Penyelesaian Melalui Arbitrase.

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam surat perjanjian arbitrase yang dibuat rangkap tiga dan masing-masing pihak mendapatkan satu yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase, sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan

- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Arbiter yang digunakan dalam arbitrase ini berjumlah tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 orang yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri. Syarat menjadi arbiter :

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Cakap melakukan tindakan hukum;
- c. Warga negara Indonesia;
- d. Pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
- e. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- f. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- g. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industri sekurang-kurangnya 5 tahun.

Dalam memilih arbiter para pihak mempunyai waktu tujuh hari untuk arbiter tunggal, dan tiga hari bagi masing-masing pihak untuk memilih seorang arbiter; sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja untuk diangkat sebagai ketua majelis arbitrase. Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter dalam jumlah ganjil, maka atas permohonan salah satu pihak, ketua

Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri yang selanjutnya dibuat perjanjian penunjukan arbiter antara arbiter yang ditunjuk dengan pihak yang berselisih, sehingga arbiter tersebut tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Apabila ada salah satu arbiter yang meninggal dunia harus digantikan dengan arbiter pengganti tanpa harus merubah hasil-hasil yang telah dicapai dalam arbitrase dan melanjutkan penyelesaian perkara.

Arbiter dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila ada cukup bukti dan alasan bahwa arbiter tersebut melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan dan ternyata arbiter tersebut ada hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu atau kuasanya.

Dalam menyelesaikan tugasnya yaitu menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial, arbiter mempunyai waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dengan perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja atas kesepakatan para pihak. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Apabila pada hari sidang pertama dan selanjutnya salah satu pihak ada yang tidak hadir walaupun untuk itu dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.

Dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih, apabila tercapai maka arbiter atau majelis wajib membuat akta perdamaian yang

ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, yang kemudian akta perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian, sehingga akta ini dapat dieksekusi apabila ada salah satu pihak yang telah melaksanakan ketentuan dalam akta perdamaian tersebut.

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Putusan tersebut harus memuat :

- a. kepala putusan berbunyi : “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;
- b. nama, jabatab kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. amar putusan tentang sengketa;
- g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama paniter, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap dan harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah

arbiter menetapkan putusan. Putusan arbitrase tersebut dapat dibatalkan atas permohonan salah satu pihak kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan tersebut diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melampaui kekuasaan arbiter Hubungan Industrial; atau
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Perselisihan Hubungan Industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

III.3.5. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat I mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat I dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat I mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

- d. di tingkat I dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Gugatan perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Gugatan tersebut harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut pada penggugat. Serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang no 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Putusan Majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum agar putusan tersebut sah dan mempunyai kekuatan hukum. Putusan Pengadilan harus memuat :

- a. kepala putusan berbunyi: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”.
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;

- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan tentang sengketa;
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari kerja :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

BAB IV

Penutup

IV.1. Kesimpulan :

- a. Menurut sifat, jenis, atau kegiatannya maka pekerja Koperasi PT “X” tidak dapat diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena telah jelas disebutkan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pekerjaan yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya yang dapat diikat dengan Perjanjian kerja waktu tertentu .Tetapi dalam kenyataannya masih banyak majikan yang melanggar ketentuan tersebut, agar mereka sewaktu-waktu dapat memberhentikan pekerja tersebut tanpa memberikan pesangon. Prinsip mereka (majikan) adalah mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dan apabila rugi mendapatkan kerugian sekecil-kecilnya dengan mengorbankan pekerjanya.
- b. Walaupun telah ditentukan upaya hukum bagi pekerja apabila merasa kepentingannya dirugikan, mereka tidak berani melakukan perlawanan terhadap majikan atas pelanggaran ketentuan tersebut diatas, karena mereka tidak berani spekulasi, karena posisi mereka hanya pekerja kontrak yang dapat diberhentikan sewaktu-waktu.

IV.2. Saran.

- a. Diharapkan pada majikan untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu dan merubahnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu , agar majikan tidak

memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus dan agar pekerja tenang dalam bekerja.

- b. Diharapkan kepada Pemerintah yang dalam hal ini Dinas Tenaga kerja melakukan penegakan hukum melalui fungsinya sebagai pengatur, pembina dan pengawas ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja atas perlakuan majikan terhadap pekerja, karena pekerja merasa tidak berani melakukan perlawanan

DAFTAR PUSTAKA

- Djumaldi,F.X, Soejono, Wiwoho, perjanjian perburuhan dan hubungan perburuhan pancasila, bina aksara, yogyakarta, 1987
- , perjanjian kerja, bina aksara, jakarta, 1977
- , hukum perburuhan perjanjian kerja, cet III, rajawali press, jakarta
- Subekti, aneka perjanjian, penerbit alumni Bandung, Bandung, 1977 .
- Prinst, darwan, hukum ketenagakerjaan Indonesia, citra abadi bakti, 2000 .
- Kosidin, koko, perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan, mandar maju, bandung, 1999
- Iman, supomo, hukum perburuhan bidang hubungan kerja, Djambatan, jakarta, 1994.
- Perundang-Undangan :
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Kepmennaker RI Nomor 150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.



KOOPERASI PT "X"



PERJANJIAN KERJA TENAGA WAKTU TERTENTU

Nomor PKK/02/04007

Yang bertanda tangan di bawah ini :

I. Pihak I :

Kooperasi PT "X"

II. Pihak II : Pekerja

Bahwa PIHAK I telah ditunjuk oleh pihak PT "X" sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerjasama tersendiri sebagai penyedia tenaga kerja untuk PT "X" pada posisi tertentu dan oleh karena PT "X" telah ditunjuk oleh PT "X" untuk memberikan jasa di bidang tersebut berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang diatur dalam suatu perjanjian tersendiri, maka PIHAK I membutuhkan tenaga

Bahwa untuk keperluan tersebut PIHAK I meminta PIHAK II untuk bekerja pada PIHAK I dan atas permintaan tersebut PIHAK II menyatakan menerima dan sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja dengan syarat-syarat dan ketentuan yang diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja ini.

Pasal 1

Status Ketenagakerjaan

PIHAK I akan menempatkan PIHAK II sebagai tenaga kerja dengan status Tenaga Kerja Waktu Tertentu, dan PIHAK II setuju melakukan tugas pekerjaan sebagai :

Pasal 2

Kompensasi

1. PIHAK I akan memberikan kompensasi kepada PIHAK II secara bulanan dengan perincian gaji pokok sebesar Rp. 450.000/bulan, tunjangan makan Rp. 5.000/hari dan tunjangan transport Rp. 7.500/hari.
2. Gaji dibayarkan setiap tanggal 5 melalui rekening bank yang telah ditunjuk oleh PIHAK I

Pasal 3

Waktu Kerja, Hari Kerja dan Lokasi Kerja.

1. Jumlah jam kerja efektif adalah 40 jam kerja per minggu.
2. PIHAK II akan bekerja menurut waktu kerja bergilir (shift) meliputi hari kerja, hari libur dan cuti. Pengaturan shift akan ditentukan oleh PIHAK I

3. Untuk kerja lembur diatur dengan ketentuan:
 - a. Wajib menyerahkan Surat Perintah Lembur dari Koordinator
 - b. Wajib Menyerahkan daftar hadir Lembur yang diketahui oleh Koordinator
 - c. Jam lembur maksimum adalah 3 (tiga) jam perhari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
4. Lokasi kerja di Graha

Pasal 4

Fasilitas

1. PIHAK II mendapatkan fasilitas berupa
 - a. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)
 - b. Tunjangan kesehatan
 - c. Tunjangan Hari Raya sebesar 1 kali gaji
 - d. Pakaian seragam diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan
2. Untuk Tunjangan kesehatan dan jamsostek akan disetorkan secara terpusat kepada pengelola kesehatan dan jamsostek yang ditunjuk oleh PIHAK I

Pasal 5

Hak Karyawan

1. Apabila PIHAK II atas permintaan PIHAK I diharuskan bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan, PIHAK I akan membayar lembur kepada PIHAK II sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. PIHAK II berhak akan hak cuti selama 12 (dua belas) hari kerja. Apabila tidak digunakan hak cuti akan hilang.
3. Untuk pekerja wanita, mempunyai hak cuti melahirkan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan
 - b. Apabila hak cuti 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan tidak dipergunakan maka hak cuti tersebut akan hilang. Sehingga hak cuti melahirkan pekerja hanya 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan
 - c. Selama cuti melahirkan tunjangan transport tidak diberikan.

Pasal 6

Kewajiban Karyawan

1. PIHAK II menyatakan bersedia dan sanggup untuk mentaati semua peraturan kerja seperti yang telah tercantum dalam peraturan perusahaan PIHAK I.



KOOPERASI PT "X"



2. Bekerja sesuai dengan sistem/aturan yang telah ditetapkan yaitu

Secara quantitative

- PPA perempuan min. ...
- PPA Laki-laki min. ...
- Waktu ... untuk :
 - Shift pagi (I&II) min. ...
 - Shift malam (III) min. ...
- Waktu layanan ...
- Waktu ...
- Waktu antrian maksimal = ...

Secara qualitative

1. Disiplin
2. Communication/Customer Service
3. Personality/Flexibility
4. Team Work
5. Organization Comitment
6. Innovation

Penghitungan kinerja dibagi dengan hari kerja dan perhitungan reward dibagi 25 hari kerja kecuali bulan-bulan khusus dihitung berdasarkan hari kerjanya tanpa memperhitungkan (cuti, skd, cap, dll)

3. Apabila PIHAK II tidak dapat memenuhi target yang ditentukan dalam waktu 1 (satu) bulan akan diberikan surat peringatan yang dapat mempengaruhi diperpanjang atau tidaknya kontrak.
4. Apabila PIHAK II tidak dapat masuk kerja karena sakit, maka harus menyertakan surat keterangan sakit dari Balai Pengobatan yang telah ditunjuk dan tetap dilakukan pemotongan tunjangan transport perhari tidak masuk. Surat keterangan sakit dari dokter atau Balai Pengobatan lain akan dicek kebenarannya dan maksimal 1 (satu) kali dalam sebulan.
5. Apabila PIHAK II tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas maka akan dilakukan pemotongan tunjangan transport perhari tidak masuk dan diberikan surat peringatan sesuai dengan aturan perusahaan.
6. PIHAK II berkewajiban menjaga/memelihara fasilitas perusahaan. Apabila ditemukan adanya kerusakan baik disengaja maupun tidak, maka PIHAK II diharuskan mengganti sebesar biaya perbaikan atau penggantian barang tersebut.

Pasal 7

Masa Perjanjian

1. Masa perjanjian kerja ini berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal **1 Februari 2004** sampai dengan **31 Januari 2005**. Apabila PIHAK I masih menghendaki PIHAK II untuk bekerja pada PIHAK I setelah habisnya masa perjanjian kerja ini maka masa kerja tersebut dapat diperpanjang dengan jangka waktu dan

syarat-syarat yang akan ditetapkan kemudian yang akan dituangkan dalam suatu perjanjian tambahan (Addendum) tersendiri yang disepakati oleh para pihak.

2. Masa perjanjian kerja ini disyaratkan kepada syarat-syarat dan ketentuan di dalam perjanjian antara

... dan ... Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerjasama antara PT ... dan PT ... atau PT ... dan ... maka seketika itu juga masa perjanjian ini harus dinyatakan berakhir demi hukum.

Pasal 8

Putusnya Hubungan Kerja

1. Perjanjian Kerja ini putus demi hukum pada saat berakhirnya masa Perjanjian Kerja ini atau apabila salah satu pihak karena satu dan lain hal menghendaki diakhirinya Perjanjian Kerja ini, atau karena PIHAK II melakukan suatu pelanggaran berat terhadap ketentuan-ketentuan yang telah digariskan oleh PIHAK I
2. Apabila kontrak tidak diperpanjang maka PIHAK I akan memberikan uang tali kasih yang besarnya sesuai kebijaksanaan perusahaan dan apabila karena satu dan lain hal PIHAK II memutuskan perjanjian kerja ini sebelum masa kontrak berakhir maka PIHAK I tidak berkewajiban memberikan uang tali kasih pada masa kontrak berjalan dan atau sebelumnya.
3. Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja ini dilakukan oleh masing-masing pihak secara tertulis selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelum putusnya hubungan kerja.

Pasal 9

Ketentuan Lain-lain

Hal-hal yang belum atau tidak cukup diatur dalam Perjanjian Kerja ini akan diatur kemudian dalam suatu Addendum tersendiri yang disepakati oleh kedua belah pihak dan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja ini.

1. Perselisihan yang timbul dari pelaksanaan Perjanjian Kerja ini pertama-tama akan diselesaikan oleh kedua belah pihak dengan musyawarah untuk mufakat.
2. Sekiranya kedua belah pihak tidak berhasil menyelesaikan perselisihan yang timbul secara musyawarah untuk mufakat, maka kedua belah pihak setuju untuk menempuh penyelesaian melalui jalur hukum.

Surabaya, 3 Februari 2004
PIHAK I
PIHAK II

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WISNY TRI ARIYANTI

NIK : 310101001000000

Dengan ini menyatakan bersedia untuk bekerja pada Koperasi Surabaya sebagai karyawan kontrak sesuai dengan perjanjian kerja yang berlaku dan tidak akan pernah menuntut sebagai karyawan tetap dikemudian hari.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam kondisi sadar dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Surabaya, Juni 2002

Hormat Saya,

