

SKRIPSI

DESSY HARISTASARI

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI SALAH SATU
UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DI PERUSAHAAN**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI SALAH SATU
UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DI PERUSAHAAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas
Dan
Memenuhi Syarat-Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Dosen Pembimbing

Penyusun,


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

Dessy Haristasari
NIM. 039614285

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

Telah diuji dihadapan Panitia Penguji pada 12 Juli 2000

TIM PENGUJI SKRIPSI

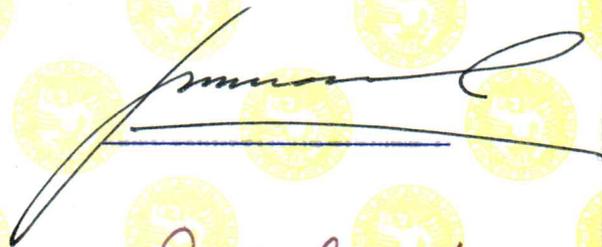
KETUA : R. INDIARSORO, S.H.



ANGGOTA :
1. LANNY RAMLI, S.H., M.Hum



2. MACHSOEN ALI, S.H., MS.



3. Dr. M.L. SOUHOKA, S.H., MS.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbilalamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, karena hanya dengan izin-Nyalah skripsi dengan judul: "Perjanjian Kerja Sebagai Salah Satu Upaya Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan" yang sempat terbengkalai ini dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di bidang Ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Pada kesempatan ini, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu baik moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu:

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., MS., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan juga penguji skripsi ini.
2. Ibu Lanny Ramli, S.H, M. Hum., selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabarannya telah banyak memberikan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak R. Indiarso, S.H., Bapak Dr. Maarten Lendert Souhoka, S.H., M.S., sebagai tim penguji skripsi ini yang telah menguji dan memberikan masukan yang berarti.
4. Keluarga yang selalu mendukung dan memberikan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini dan untuk mereka skripsi ini kupersembahkan terutama

Papa dan Mama, yang telah memberikan segalanya baik do'a dan kasih sayang yang begitu besarnya juga adik-adikku tersayang Agung, Indah dan Tio.

5. My hero who teach me everything about life, spirit, courage and love. Life never be the same again without you in here. Hope that u have peaceful life in there.
6. Keluarga di Jakarta dan Keluarga Om Dalimi dan Tante Wati di Depok, juga Rickyku sayang dan Icha, terima kasih atas do'a dan dukungannya juga telah menerima dengan baik selama saya melakukan studi literatur di UI.
7. Teman-teman angkatan '96 Diana, Icha, Dewi, Renni (Chenk), Purwa, Asna, en Yulis (Jupri), thanks for being my good friend. With them, I can understand what friendship means.
8. Mbak Niniez sebagai sumber data yang ku pegang selama ini baik data skripsi maupun data yang lain, thanks han. Semoga ini bukan untuk yang terakhir kalinya.
9. My new community friends dari Pak TJ, en sekretaris kesayangannya Whendy'98, yg udah mau minjem buku literatur di perpustakaan (wis tak tulis lho Wen) juga Etik'96, walaupun hanya sebentar, bersama kalian mempunyai makna yang berarti bagiku.
10. Mas Arif '95 yang sudah mau berjuang bersama dalam sidang.
11. Teman-teman lain yang mau mendukung dan membantu dengan kerelaan hatinya seperti Erik (Unpad), Mas Iwan (Yudhistira), Rida, Mbak Diah, Brianti juga Zhe yang sudah membetulkan komputer (sering-sering aja yach Zhe).

12. Teman-teman lainnya sudah begitu baik yang mau membantuku selama ini terutama berkaitan dengan penyelesaian skripsi ini, terima kasihku kepada kalian begitu besar sampai diriku tidak sanggup untuk menuliskan nama-nama kalian disini, tapi percayalah nama kalian tetap tercantum di sanubariku terdalam.

Seperti halnya hasil karya manusia pada umumnya begitu juga halnya dengan penulisan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan, namun demikian saya harap skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Surabaya, 7 Agustus 2000

Dessy Haristasari

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| Halaman Judul..... | i |
| Halaman Persetujuan..... | ii |
| Kata Pengantar..... | iii |
| Daftar Isi..... | vi |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| 1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalahnya..... | 1 |
| 2. Penjelasan Judul..... | 5 |
| 3. Alasan Pemilihan Judul..... | 8 |
| 4. Tujuan Penulisan..... | 9 |
| 5. Metodologi..... | 9 |
| 6. Pertanggungjawaban Sistematika..... | 11 |
| | |
| BAB II : KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA | |
| 1. Proses Pembentukan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha/Majikan..... | 12 |
| 2. Hubungan antara klausula-klausula perjanjian kerja dalam praktek dengan peraturan perusahaan..... | 18 |

BAB III : PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA

1. Beberapa permasalahan yang timbul dalam perlindungan hukum bagi pekerja dari perjanjian kerja yang dibentuk.....25
2. Alternatif penyelesaian apabila terjadi perselisihan yang diakibatkan pelanggaran terhadap perjanjian kerja.....38

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan.....41
2. Saran.....41

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan

Manusia biasa pada hakekatnya selalu bertujuan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup demi kelangsungan hidup tersebut. Adapun usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja atau dengan kata lain melakukan suatu aktifitas yang dapat mendatangkan hasil atau manfaat baginya.

Memasuki era millennium ke-3 saat ini, persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Semakin banyak tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan mendorong seseorang untuk melakukan berbagai macam pekerjaan walaupun tanpa perlindungan hukum yang sangat di perlukan.

Hal ini dikarenakan yang diperlukan bagi seorang tenaga kerja bukanlah perlindungan hukum melainkan uang, dalam hal ini upah yang didapatkannya dari bekerja demi kelangsungan hidupnya tanpa tujuan lainnya yang sebetulnya berhak didapatkan karena hukum sebenarnya melindungi kepentingan dari tenaga kerja juga keluarga yang diberi penghidupan oleh si tenaga kerja.

Menurut hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 1998 menunjukkan bahwa sebanyak 6,5 juta angkatan kerja Indonesia (penduduk usia kerja yang bekerja dan mencari pekerjaan) disebut sebagai penganggur. Susenas 1998 yang merujuk pada situasi pada bulan Februari 1998 (tujuh bulan setelah Indonesia mengalami krisis ekonomi) menunjukkan peningkatan absolut angka pengangguran sebesar 42,1 persen dibandingkan keadaan pada Februari 1997.

Selama periode satu tahun dimaksud, secara absolut angka pengangguran bertambah sebanyak 1,9 juta orang yang pada umumnya terkonsentrasi di wilayah kota-kota besar¹.

Jika kita melihat Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 (2) yaitu, "Tiap-tiap Warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.maka berarti bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan satu diantara hak-hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh tata hukum positif negara Republik Indonesia.

Awal dari suatu hubungan kerja adalah tindakan hukum membuat perjanjian kerja antara majikan dan pekerja, dan berdasarkan Pasal 1601 a BW yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah:

"Suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dengan pihak lain, pengusaha/majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Perjanjian kerja yang dibuat antara majikan dan pekerja ini dilakukan secara individual tidak dalam keadaan yang seimbang sesuai dengan azas kebebasan berkontrak menurut Pasal 1362 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, karena kondisi psikologis dari pekerja yang menginginkan pekerjaan tersebut.

Karena hal tersebut, pemerintah ikut campur didalam hubungan kerja tersebut dengan membentuk peraturan perundang-undangan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja dengan dibentuknya Undang-Undang Kerja

¹ Jousari Hasbullah, Mewaspadaai meningkatnya pengangguran, Harian Republika, 08 Maret 1999

Nomor. 12 Tahun 1948 juga Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan lainnya yang berkaitan dengan hal ini adalah Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta beserta peraturan pelaksanaannya (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/MEN/1996 tentang Penetapan Uang Pesangon, Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta) apabila pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan.

Dalam kenyataannya saat ini, tidak semua perusahaan swasta yang didalam perusahaannya mempunyai serikat pekerja sehingga apabila pekerja tersebut merasa diperlakukan secara sewenang-wenang oleh majikan maka dia tidak mendapatkan dukungan dari serikat pekerja untuk membela dirinya kecuali dari usaha dan kemampuannya sendiri. Selain itu ada juga suatu perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis hanya secara lisan, hal tersebut memang dimungkinkan tapi kita tidak tahu sampai bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan suatu hubungan kerja tanpa perjanjian kerja secara tertulis.

Perlindungan hukum di dalam negara hukum Pancasila seharusnya sesuai dengan makna dari negara hukum itu sendiri, sehingga dapat melahirkan keadilan bagi anggota masyarakat pencari keadilan. Bagi pekerja yang posisinya lemah, perlindungan hukum merupakan hal yang mutlak dan harus dilaksanakan secara maksimal. Jika tidak, maka posisi bergantung dari mereka ini akan terus

berlanjut dan sulit diangkat kedudukan atau derajatnya yang sama dengan majikan.²

Jadi upaya perlindungan hukum bagi rakyat diarahkan untuk mendapatkan hak-haknya, merupakan konsep yang perlu direalisasikan didalam negara hukum yang mempunyai ideologi Pancasila, dimana seorang pekerja merupakan bagian dari rakyat Indonesia yang harus mendapat perlindungan hukum.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum itu adalah melalui penerapan dan pelaksanaan perjanjian kerja karena didalam sebuah perjanjian kerja disebutkan hak dan kewajiban masing-masing para pihak, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Bertolak dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang timbul adalah:

1. Bagaimakah kedudukan perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja?

Pembahasan selanjutnya dititikberatkan pada suatu usaha untuk mencapai penyelesaian atas kedua permasalahan diatas terutama berpijak dari sudut tinjauan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai masalah ketenagakerjaan dan berkaitan dengan perjanjian kerja.

² R. Indiarsoro dan M.J. Saptanno, Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja, Karunia Surabaya, 1996, hal 12

2. Penjelasan Judul

Kaitan dengan judul skripsi yang dikemukakan yakni: Perjanjian Kerja sebagai salah satu upaya perlindungan hukum bagi pekerja di perusahaan, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Perjanjian Kerja, menurut pasal 1601 BW, ada tiga jenis perjanjian untuk melakukan pekerjaan, yaitu:

1. Perjanjian untuk melaksanakan kerja tertentu ,

Dimana salah satu pihak menghendaki dari pihak lainnya, agar melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan menerima upah, misalnya seorang pasien berobat kepada dokter.

2. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Dimana satu pihak (pemborong) mengikatkan dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan harta tertentu, untuk pihak lainnya.

3. Perjanjian perburuhan

Adalah perjanjian di mana pihak yang satu (Pekerja) mengikatkan diri di bawah perintah pihak lainnya (Majikan/Pengusaha) selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan:

"perjanjian perburuhan diadakan antara majikan dan "serikat buruh", "perjanjian kerja" antara majikan dan buruh secara perseorangan.

Sehingga ruang lingkup yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah mengenai perjanjian perburuhan menurut pasal 1601 a BW atau perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 21 tahun 1954

- Perlindungan hukum, berasal dari dua kata yaitu perlindungan dan hukum, yang diartikan perbuatan melindungi melalui peraturan yang dibuat oleh suatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku oleh dan untuk orang banyak.³

Perlindungan hukum menurut P.M. Hadjon, disebutkan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintahan dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah permasalahan perlindungan bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan hukum yang terjadi adalah perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pengusaha, bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).⁴

- Pekerja

Menurut Pasal 1 huruf c Permenaker Nomor. Per-01/MEN/1996 tentang Upah Minimum Regional menyatakan bahwa: "pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah".

³ Kamus Besar Bhs. Indonesia, Balai Pustaka, cetakan ke-2, Jakarta, 1989

⁴ Philipus. M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Pancasila, Makalah disampaikan dalam Pelaksanaan Hak Azasi dan Pembangunan Hukum, Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 30 November 1994.

- Perusahaan

Menurut Undang-undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara.

Namun yang menjadi kajian utama adalah perusahaan swasta yang didalamnya tidak memiliki suatu serikat pekerja.

Jadi arti dari judul skripsi berdasarkan penjelasan diatas, adalah:

Perjanjian kerja yang dibentuk atas persetujuan antara majikan dan pekerja menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat dijadikan sebagai alat perlindungan hukum bagi pekerja di suatu perusahaan yang belum mempunyai serikat pekerja.

3. Alasan Pemilihan Judul

Pada dasarnya pembentukan perjanjian kerja sebagai awal dari suatu hubungan kerja, karena adanya kesepakatan antara pihak majikan dan pekerja dapat dijadikan sebagai suatu alat untuk terwujudnya perlindungan pekerja di perusahaan.

Perbedaan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya menurut KUH. Perdata, yaitu kedudukan pekerja secara sosial ekonomis sangat lemah,

sebab pekerja yang senantiasa membutuhkan pekerjaan⁵, sehingga perlindungan hukum yang dimaksudkan disini bagi pekerja adalah perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah dengan dikeluarkannya peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah hubungan kerja antara majikan dan pekerja.

Jika kita telusuri lebih lanjut seharusnya, perjanjian kerja dapat dijadikan suatu alat perlindungan bagi pekerja karena kenyataan yang sekarang terjadi ada suatu perusahaan yang belum membentuk serikat pekerja, sehingga pekerja tidak mempunyai suatu alat bukti tertulis lainnya selain perjanjian kerja yang dibentuk secara tertulis selain perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tentunya.

Hal ini untuk mengantisipasi apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan misalnya wan prestasi, baik yang dilakukan oleh pekerja atau pengusaha, maka pihak lawan dapat meminta pihak yang melakukan kesalahan untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya.

Perjanjian kerja yang dituangkan dalam bentuk tertulis dapat digunakan sebagai alat bukti, karena tulisan merupakan salah satu alat pembuktian yang dapat digunakan di pengadilan.

4. Tujuan Penulisan

Pembuatan skripsi ini selain untuk pelengkap persyaratan studi dalam mencapai gelar Sarjana Hukum, juga saya ingin menyumbang sedikit pengetahuan kepada masyarakat khususnya para pekerja bahwa mereka mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan,

⁵R.Indiarsoro, Loc.cit.

pemeliharaan motivasi kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama dalam melakukan setiap pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan melalui perjanjian kerja yang mereka buat.

5. Metodologis

a. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis dalam hal ini berkaitan dengan pemberlakuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja pada pekerja dengan pelaksanaan dilapangan sebagai pendekatan sosiologis.

b. Sumber Data

Dalam penulisan ini, digunakan 2 sumber data, yaitu:

- hasil wawancara yang diperoleh dengan beberapa pihak yang terlibat langsung dalam pembentukan perjanjian kerja tersebut sebagai sumber data primer
- literatur yang berhubungan berhubungan dengan masalah yang hendak dibahas, diperoleh dari sumber kepustakaan sebagai sumber data sekunder.

c. Prosedur Pengumpulan & Pengumpulan Data

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya tentang objek penulisan. Setelah data terkumpul,

baik dari literatur maupun dari hasil wawancara dan survey lapangan, maka data tersebut diolah menjadi suatu penulisan yang dapat dipertanggungjawabkan.

d. Analisa Data

Berdasarkan data yang telah diperoleh tersebut selanjutnya dilakukan analisa dengan menggunakan metode perbandingan/komparatif dari sisi yuridis dan sosiologis yaitu dengan membandingkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dengan pelaksanaan nyata di lapangan atas ketentuan tersebut.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Tulisan ini disusun dalam sistematika yang dibuat untuk memudahkan pembaca untuk mengetahui hal yang menjadi latar belakang penulisan skripsi ini, yaitu:

Bab I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang dan perumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan dan metodologi dan pertanggungjawaban sistematika.

Dalam Bab II, untuk sampai pada kedudukan perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja, maka kita harus menganalisa terlebih dahulu proses pembentukan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan untuk kemudian kita lihat bagaimana hubungan antara klausula-klausula perjanjian kerja dalam prakteknya dengan peraturan perusahaan.

Dalam Bab III, analisa secara yuridis tentang perlindungan hukum bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja yang dibahas dengan melihat dari beberapa permasalahan yang timbul dalam perlindungan hukum bagi pekerja dari perjanjian kerja yang dibentuk untuk kemudian dihubungkan dengan alternatif penyelesaian apabila terjadi perselisihan yang diakibatkan pelanggaran terhadap perjanjian kerja

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu dalam tiap bagian Bab akan diketengahkan jawaban atas keseluruhan permasalahan dengan menarik suatu kesimpulan yang dilengkapi saran dalam Bab IV sebagai bab terakhir.

BAB II

KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA

BAB II

KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA

DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA

1. Proses Pembentukan Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan

Perjanjian merupakan sumber terpenting bagi para pihak yang mengadakan suatu persetujuan. Perjanjian sendiri dibagi 2, yaitu:

1. Perjanjian tertulis
2. Perjanjian tidak tertulis

Janji-janji yang berisi kesanggupan untuk melakukan sesuatu hal yang dapat menimbulkan perikatan antara keduanya itulah yang terdapat dalam suatu perjanjian secara tertulis maupun diucapkan secara lisan.

Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja termasuk mengadakan hubungan kerja, asalkan hal itu tidak bertentangan dengan Undang-Undang, norma kesusilaan, dan ketertiban umum.

Hal tersebut tercantum pada Pasal 1338 (1) BW, yang berbunyi: "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan demikian berarti siapa saja yang mengadakan suatu perjanjian, kedua belah pihak itu terikat untuk melakukan kewajibannya dan memperoleh haknya terhadap pihak yang lain.

Namun sayangnya banyak pekerja di Indonesia yang tidak mengetahui hak dan kewajibannya. Ini terjadi, karena pada umumnya mereka bekerja hanya berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis, bahkan kadang-kadang sama sekali tanpa perjanjian kerja yang jelas

Perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian-perjanjian lainnya seperti perjanjian sewa menyewa, jual beli yang objeknya benda, sedangkan perjanjian kerja objeknya adalah manusia. Sebagai suatu perbuatan hukum sama dengan perjanjian pada umumnya, yaitu suatu perjanjian yang timbul karena adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban-kewajibannya antara satu dengan lainnya.⁶

Dalam prakteknya, perjanjian kerja biasa disebut dengan kontrak kerja. Mengenai hal ini, BW sendiri mengartikan kontrak sama dengan perjanjian, hal ini termuat dalam Pasal 1313 BW, yaitu: " suatu perbuatan dimana dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya".

Kesepakatan yang timbul dari kedua pihak merupakan suatu asas Konsensualisme yang ada dalam suatu perjanjian. Tentang kapan mulai timbulnya suatu kesepakatan dalam suatu perjanjian kerja dapat dicermati dari definisi perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601 a BW, yaitu: "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak yang lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah".

⁶F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja, cet.3, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hal.3

Kesepakatan disini dimaksudkan sebagai alat perlindungan bagi pekerja dan perusahaan itu sendiri, sebab maksud perjanjian kerja adalah menciptakan ketenangan kerja dan kelangsungan usaha.

Kesepakatan pada umumnya dibuat secara sepihak oleh majikan atau pengusaha dalam bentuk baku, kalau ada pekerja ingin bekerja ke perusahaan itu, maka terlebih dahulu diminta untuk menyetujui dan menandatangani perjanjian baku tersebut. Posisi yang dominan pada pihak pengusaha banyak menentukan persyaratan-persyaratan kerja. Kedudukan pekerja pada waktu itu sangat lemah, karena perjanjian kerja menjadi suatu hubungan sepihak. Peraturan mana kemudian disodorkan dan untuk selanjutnya disetujui oleh pihak pekerja sebagai pihak yang sangat berkepentingan untuk mempunyai perjanjian kerja.

Walaupun demikian perjanjian kerja yang dibuat ini dalam penyelenggaraan hubungan kerja merupakan pegangan yuridis dari awal hingga akhir dari subyek-subyek hukum yang terlibat didalamnya sehingga apabila dikemudian hari terjadi perselisihan tentang isi dari suatu perjanjian yang dibuat dengan pelaksanaan kerja maka masing-masing pihak yang merasa dirugikan dapat melandaskan pada isi dari perjanjian tersebut sebagai pedoman untuk melindungi hak-hak dan kewajiban-kewajibannya.

Pada perjanjian kerja seperti yang tercantum dalam Pasal 1601 a BW, mengandung makna bahwa pihak yang satu (buruh/pekerja) sepakat untuk mengikatkan diri di bawah perintah pihak lainnya (majikan/pengusaha) selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah, sehingga perjanjian

ini akan menimbulkan suatu hubungan kerja antara keduanya dengan suatu objek yaitu pekerjaan.

Suatu hal yang juga penting adalah dalam membuat suatu perjanjian kerja adalah ketentuan-ketentuan mengenai syarat-syarat sah nya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 BW, untuk mencegah adanya kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan yang dapat membatalkan atau dapat dibatalkannya suatu perjanjian.

Pasal 1320 BW menyebutkan adanya 4 syarat untuk sah nya suatu perjanjian, yaitu:

1. Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri

Hal ini mengandung arti bahwa suatu perjanjian itu baru timbul setelah adanya suatu kesepakatan dari pihak-pihak yang mengikatkan diri untuk membuatnya. Sepakat disini berarti mereka mengikatkan dirinya tanpa suatu paksaan, kekeliruan dan penipuan.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Maksud dibuatnya suatu perjanjian adalah untuk melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukannya adalah mereka yang dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban yaitu orang dan badan hukum, untuk itu harus dipenuhinya syarat-syarat tertentu.

Suatu badan hukum dapat disebut sebagai subyek hukum jika memenuhi syarat-syarat, antara lain:⁷

1. Adanya harta kekayaan
2. Mempunyai tujuan tertentu
3. Mempunyai kepentingan sendiri
4. Ada organisasi

Jika pendukung hak dan kewajiban itu adalah orang maka ia harus tidak termasuk dalam ketentuan Pasal 1330 BW, yang menentukan: " Tak cakap untuk membuat perjanjian-perjanjian adalah:

- a. Orang-orang yang belum dewasa,
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan,
- c. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-undang, dan semua orang kepada siapa Undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu".

Khusus untuk kriteria pertama Undang-undang Kerja No. 12 Tahun 1948, Pasal 1 ayat (1) menentukan, bahwa seorang pekerja telah cakap apabila sudah berumur 18 tahun. Sementara dalam Pasal 330 BW menentukan bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 tahun atau yang terlebih dahulu kawin.

Tidak dipenuhinya syarat ke-1 dan ke-2 dari ketentuan ini menyebabkan perjanjian yang dibuat tersebut dapat dibatalkan atas putusan pengadilan.

3. Suatu hal tertentu

Harus ada suatu objek yang diperjanjikan. Dalam perjanjian kerja objek yang diperjanjikan tentunya suatu pekerjaan. Perjanjian ini akan merinci lebih lanjut mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah, dan lain-lain.

4. Suatu sebab yang halal

Artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Tidak dipenuhinya syarat ke-3 dan ke-4 dari ketentuan menyebabkan batalnya perjanjian yang dibuat.

Berdasarkan syarat sahnya perjanjian maka persetujuan itu harus dilakukan dengan itikad baik, dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya. Karena berlakunya perjanjian untuk para pihak seperti berlakunya Undang-undang, maka persetujuan itu bersifat memaksa. Andaikata ada pihak yang ingkar terhadap isi persetujuan itu, maka pihak lain dapat meminta kepada Pengadilan agar pihak lain itu melaksanakan persetujuan, atau dipaksa untuk mentaati persetujuan yang telah dibuat.

2. Hubungan antara klausula-klausula perjanjian kerja dalam praktek dengan peraturan perusahaan

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan tidak menentukan isi dari suatu perjanjian kerja. Mengenai isi perjanjian kerja, Iman Soepomo menjelaskan bahwa isi perjanjian yang pokok persoalannya adalah pekerjaan yang diperjanjikan tersebut, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata kesusilaan masyarakat.⁸

Selain itu yang perlu diperhatikan adalah adanya asas kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja. Kebebasan berkontrak ini bersumber pada Pasal 1338 BW, yang menyebutkan bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali, selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Kebebasan ini juga untuk menentukan isi dari suatu perjanjian sehingga dalam suatu perbuatan perjanjian kerja, oleh peraturan perundang-undangan, diharapkan pengusaha dan pekerja mempunyai kebebasan yang sama untuk menerima atau tidak menerima syarat-syarat perjanjian yang diajukan masing-masing pihak.

⁸Iman Soepomo, Hk. Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, cet. VIII, Djambatan, 1994, hal. 59

Menanggapi pernyataan diatas, dalam kontrak kerja hanya mencantumkan hal-hal yang pokok saja. Sedangkan permasalahan yang lebih detail tentang kaitannya dengan pekerjaan, akan diatur lebih lanjut dalam peraturan atau petunjuk dari pihak pengusaha.

Dengan mencantumkan hal-hal yang sedetil-detilnya, justru akan menyulitkan bagi kedua belah pihak dalam menafsirkan isi dari suatu perjanjian. Tentang hal ini Imam Soepomo menambahkan, secara positif isi perjanjian kerja dengan sendirinya kewajiban-kewajiban dan hak-hak dari buruh/pekerja dengan kewajiban-kewajiban dan hak-hak dari majikan/pengusaha.⁹

Perjanjian kerja menurut waktu berlakunya dibedakan atas 2 macam, yaitu:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

ad. a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja semacam ini diatur didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Waktu Kerja Tertentu, yang dimaksud kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu.

⁹Ibid, hal.60

Jadi untuk membuat perjanjian kerja ini, tidak semua bidang pekerjaan dapat dimasukkan kedalam bidang pekerjaan ini, sebab suatu perjanjian kerja waktu tertentu hanya diadakan karena jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja itu mengharuskan demikian. Pembatasan tersebut terdapat dalam Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/MEN/1993 yang menyebutkan bahwa: "kesepakatan kerja untuk waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis dan kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Dari pengertian pengaturan diatas telah jelas bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan untuk jangka waktu tertentu juga dipersyaratkan untuk diadakan perjanjian tertulis dalam rangka memberikan kepastian hukum secara tegas. Karenanya menurut pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Waktu Kerja Tertentu, bentuk kesepakatan kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin, serta harus memuat:

- a. Nama dan alamat pengusaha/perusahaan
- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin buruh
- c. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan
- d. Besarnya upah serta cara pembayarannya
- e. Hak dan kewajiban buruh
- f. Hak dan kewajiban pengusaha
- g. Syarat-syarat kerja

- h. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja
- i. Tempat atau lokasi kerja
- j. Tempat dan tanggal Perjanjian kerja dibuat dan tanggal mulai berlaku

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini juga harus dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing untuk buruh, pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Dalam kenyataan yang terjadi, perjanjian kerja hanya dibuat dua rangkap yaitu untuk pekerja dan majikan/pengusaha saja.

ad. b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari Pasal 1603 g (1) BW, yang menyebutkan: "Jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan didalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan maka hubungan kerja itu dipandang untuk waktu tidak tertentu".

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun dalam kebiasaan. Sehingga apabila hubungan kerja dalam suatu perjanjian kerja waktu tidak tertentu berakhir, maka dengan sendirinya hubungan kerja tersebut tidak dapat diperpanjang lagi atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut berakhir untuk selamanya.

Bentuk dari perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah bebas, artinya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Selain itu bahasa yang dipergunakan juga bebas, demikian juga mengenai pengadaan dokumen tersebut dibuat rangkap tiga terserah pada kedua belah pihak.

Untuk masa sekarang dimana perkembangan dunia semakin kompleks, bentuk kesepakatan kerja yang dibuat secara lisan tersebut sudah tidak relevan maka hal tersebut haruslah ditinggalkan dan sebaliknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak dalam kesepakatan kerja serta untuk adanya administrasi yang baik bagi perusahaan. Dalam membuat kesepakatan kerja untuk waktu tidak tertentu secara tertulis, dapat dibuat sama dengan bentuk kesepakatan kerja untuk waktu tertentu.

Jika dicermati lebih lanjut dari contoh perjanjian kerja yang ada, sebenarnya semua perjanjian kerja yang ada tersebut memuat adanya jangka waktu tertentu, jadi tidak ada perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh suatu jangka waktu. Sehingga untuk pembedaan antara perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, jangka waktu tidak bisa dijadikan pedoman, hanya saja biasanya dalam perjanjian tersebut disebutkan bahwa pekerja ini termasuk pekerja kontrak, maupun tetap.

Ada juga beberapa klausula dalam perjanjian kerja tersebut yang menyebutkan bahwa *pekerja harus mentaati semua aturan perusahaan yang berlaku saat ini dan ditentukan kemudian.*

Adanya klausula semacam ini membuat kedudukan pengusaha lebih tinggi dari kewenangannya dalam membuat suatu peraturan yang nantinya harus ditaati oleh pekerja. Pada dasarnya dalam pembuatan peraturan perusahaan pekerja tidak ikut serta menentukan isinya, oleh karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berdiri sendiri terpisah dari perjanjian kerja, namun karena memuat syarat-syarat kerja maka dapat dikatakan bahwa peraturan perusahaan berisi hak-hak pekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa peraturan perusahaan ini berhubungan erat dengan perjanjian kerja, oleh karena itu peraturan perusahaan merupakan pasangannya perjanjian kerja.

Untuk mengimbangi kedudukan dari majikan yang lebih tinggi tingkat sosial ekonominya sehingga pemerintah ikut campur dengan menetapkan bahwa suatu peraturan majikan harus mengikuti ketentuan Pasal 1601 j BW, yang menentukan bahwa suatu reglement yang ditetapkan oleh pengusaha hanya mengikat Pekerja, jika Pekerja secara tertulis telah menyatakan menyetujui peraturan tersebut dan jika juga telah dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. bahwa selembat lengkap peraturan majikan itu dengan cara-cara, atau atas nama majikan telah diberikan kepada Pekerja;
2. bahwa oleh atau atas nama majikan telah diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja satu lembar lengkap peraturan majikan tersebut yang ditandatangani oleh majikan tersedia untuk dibaca oleh umum;

3. bahwa satu lembar lengkap peraturan itu ditempelkan dan tetap berada ditempatnya yang dapat didatangi oleh Pekerja, sehingga dapat dibaca dengan terang.

Tiap janji yang bertentangan dengan ketentuan pasal ini adalah batal. Penetapan dan perubahan suatu peraturan majikan baru atau perubahan, hanyalah mengikat Pekerja bila satu lembar lengkap rancangan peraturan majikan, atau perubahan yang dirancang itu sebelum ditetapkan, selama satu waktu tertentu disediakan dengan cuma-cuma untuk dibaca oleh Pekerja, sehingga ia dapat mempertimbangkan isi itu dengan seksama. Bila Pekerja tidak menyetujui peraturan majikan baru, atau peraturan majikan yang diubah, maka ia dapat mengajukannya dalam jangka waktu 4 (empat) minggu setelah ia menyatakan penetapan itu, ia dapat menuntut ke pengadilan supaya perjanjian kerja itu dibatalkan (Pasal 1601 k BW).

Pasal 1601 l BW melarang Pekerja untuk mengikatkan diri akan menyetujui tiap peraturan majikan yang ditetapkan di kemudian hari atau tiap perubahan waktu dalam suatu peraturan majikan. Perikatan yang demikian adalah batal.

Dengan batalnya perikatan tersebut, maka hukum tidak memberikan akibat hukum (sebagian atau seluruhnya) kepada perjanjian-perjanjian tersebut, sehingga hak dan kewajibannya antara para pihak pun menjadi hilang.¹⁰

¹⁰Djasadin Saragih, S.H.,LL.M., Pokok-Pokok Hukum Perikatan, 1985, hal.33

BAB III

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA

BAB III

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA

DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA

1. Beberapa permasalahan yang timbul dalam perlindungan hukum bagi pekerja dari perjanjian kerja yang dibentuk.

Setiap manusia yang hidup pasti akan mengalami masalah, dan masalah yang timbul dalam setiap hubungan antar manusia biasanya karena adanya perselisihan diantara manusia tersebut. Hal ini tidak perlu diingkari atau dibantah karena memang telah menjadi kodrati dan kita manusia-manusia yang beradab dan berkebudayaan tinggi hanyalah mungkin untuk mencegah atau memperkecil terjadinya perselisihan tersebut dan atau mendamaikan kembali mereka yang sedang berselisih.

Hukum sebagai salah satu norma kehidupan manusia dalam bermasyarakat atau menegakkan tata tertib dan bermaksud mencegah dan memperkecil perselisihan itu. Apabila semua tunduk dan taat kepada hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka perselisihan itu dapat diperkecil karena nafsu manusia akan terkendali. Kendali inilah yang sangat penting bagi hidup manusia dalam hidup masyarakat.

Ketegangan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja dalam hubungan produksi merupakan hal yang wajar, karena kedua pihak beranjak dari keinginan yang sangat berbeda. Pemberi kerja dalam hubungan kerja berusaha untuk memanfaatkan secara efisien agar memperoleh keuntungan yang besar. Sebaliknya pekerja menuntut upah kerja yang tinggi agar karena merasa alat produksi yang berupa tenaga yang dimiliki mempunyai arti yang penting dalam membantu pemodal memperoleh keuntungan yang besar.¹²

Perselisihan-perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dan pengusaha secepatnya segera diatasi dan diselesaikan dengan baik, sedapat mungkin dengan penuh ketertiban dan kedamaian sehingga jalannya roda perusahaan tidak terganggu dan dapat melancarkan kembali perusahaan itu yang mempunyai fungsi sosial dan hasilnya untuk kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Perselisihan antara pekerja dan majikan tersebut perlu pemecahan bersama secara tuntas, terutama baik oleh pihak-pihak yang bersengketa maupun oleh lembaga-lembaga yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yaitu Departemen Tenaga Kerja karena mengenai berbagai sektor, seperti keamanan, kesejahteraan, demokrasi dan keadilan sosial.

Sejak di tandatanganinya kontrak kerja oleh pekerja dengan majikan, saat itu mulai terjadi hak dan kewajiban dari ke-2 belah pihak. Hak dan kewajiban itu harus dilakukan oleh para pihak tersebut, karena mereka masing-masing telah diikat

¹²Suwoto M., Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimuat di Yuridika No. 1 Tahun XII, Januari-Februari 1997

dengan adanya kontrak kerja. Masalah akan timbul bila salah satu pihak tidak melakukan apa yang telah diperjanjikan tersebut dan hal tersebut akan mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan majikan menjadi tidak harmonis.

Seperti yang telah disebutkan dalam bab sebelumnya bahwa kewajiban majikan itu pada umumnya tersimpul dalam hak pekerja, sedangkan hak dari majikan tersimpul dari kewajiban pekerja. Dalam hal ini juga bisa dilihat dari contoh klausula yang ada dalam perjanjian kerja dicantumkan *pekerja harus melaksanakan tugas/pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pihak pengusaha dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab*. Klausula tersebut merupakan kewajiban dari pekerja terhadap majikan, sedangkan dengan adanya klausula itu pula, majikan mempunyai hak untuk menuntut kepada pekerja, melakukan pekerjaan itu dengan sebaik-baiknya.

Menurut hukum, barangsiapa pada perjanjian tidak memenuhi kewajibannya, maka dia juga kehilangan haknya untuk minta supaya pihak lainnya memenuhi kewajibannya. Bahkan ada kalanya, dia itu harus membayar ganti kerugian.¹³

Kewajiban yang harus didorong oleh pekerja terhadap Pengusaha yang bisa dilihat dalam perjanjian kerja antara lain:

¹³ Iman Soepomo, Op.cit., hal. 86

a. Melakukan Pekerjaan

Apa yang dimaksud dengan pekerjaan, pada umumnya tidak dijelaskan dalam peraturan yang kita kenal itu. Pada umumnya harus diartikan "Perbuatan untuk kepentingan majikan, baik secara langsung maupun tidak langsung bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlahnya maupun mutunya".¹⁴

Menanggapi pernyataan Iman Soepomo ini, menurut saya, pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja adalah pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Pasal 1603 BW telah mengatur bahwa buruh wajib melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan. Jika sifat dan luas pekerjaan itu tidak ditentukan dalam perjanjian/ dalam peraturan majikan, maka kebiasaanlah yang akan menentukan.

Pekerjaan yang ditetapkan itu pada umumnya harus dilakukan oleh buruh itu sendiri, lebih-lebih jika yang menjadi dasar perjanjian kerja adalah kecakapan dan keahlian buruh yang bersangkutan. Karena itu pada umumnya buruh tidak berhak dengan begitu saja untuk mengirimkan seorang penggantinya.

Hal ini akan menjadi lain apabila dalam kontrak kerja dicantumkan klausula: *Apabila pekerja tidak dapat masuk kerja karena alasan tertentu yang dapat diterima, pekerja dapat mengajukan orang lain sebagai pengganti, dengan syarat, orang yang menggantikan tersebut dapat dipertanggungjawabkan dalam hal pekerjaan yang dilakukan.* Mengenai hal ini,

¹⁴ Ibid., hal. 84

di praktek untuk perjanjian kerja secara tertulis, klausula semacam ini jarang bahkan tidak ditemukan.

Tentang jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja, biasanya dicantumkan dalam lampiran kontrak kerja. Dalam prakteknya, sebelum pekerja menandatangani kontrak kerja, bagian personalia akan memberikan pengarahan tentang segala sesuatunya yang berkenaan dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Kemudian, pihak perusahaan akan membuat suatu berita acara yang biasanya berisi pernyataan pekerja terhadap pengusaha, mengenai :

1. Pemahaman secara keseluruhan akan isi dari kontrak kerja yang akan ditandatangani bersama-sama dengan pihak pengusaha berdasarkan kesepakatan bersama, serta peraturan lain yang mengatur mengenai hak dan kewajiban dari pekerja tersebut, tanpa adanya tekanan/paksaan dari pihak manapun.
2. Pemahaman dari pihak pekerja tentang status yang diberikan perusahaan kepadanya, karena hal ini berkaitan dengan hak dan kewajibannya.
3. Pernyataan pekerja untuk tidak menuntut segala hal yang berada diluar ketentuan yang telah diatur dan ditetapkan didalam pekerjaan kerja atau yang diatur dan ditetapkan dalam peraturan yang berlaku.

4. Pernyataan pekerja, untuk senantiasa mematuhi ketentuan yang telah diatur dan diperjanjikan dalam perjanjian kerja atau yang diatur dalam peraturan perusahaan yang berlaku.
5. Pernyataan pekerja, yang bersedia dikenai sanksi terhadap penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan.

Dalam melakukan kerja ini, tentunya ada waktu kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perjanjian. Apabila hal itu tidak ditentukan, maka mengenai hal ini mengikuti aturan yang berlaku dalam Pasal 10 (1) Undang-Undang Nomor. 12 Tahun 1948 yang mengatur mengenai waktu kerja bagi pekerja yaitu selama 7 (tujuh) jam sehari atau selama 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu.

b. Melaksanakan Petunjuk Majikan

Petunjuk yang diberikan oleh majikan kepada pekerja, diberikan oleh majikan kepada pekerja terutama bila pekerja telah diterima untuk melakukan pekerjaan. Dalam praktek seringkali terjadi bahwa pekerja yang diberi petunjuk oleh majikan untuk begini atau begitu, bekerja menurut kemauannya sendiri dengan tidak mengindahkan petunjuk yang telah diberikan oleh majikan itu. Penolakan petunjuk atau perintah dari majikan itu adalah menyalahi perjanjian dan oleh karena itu adalah tidak sah.¹⁵

¹⁵Ibid., hal. 90

Pasal 1603 b BW menyebutkan Buruh diwajibkan mentaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau bila itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Berkaitan dengan masalah ini, Iman Soepomo menjelaskan bahwa kewajiban itu adalah akibat adanya kepemimpinan pihak majikan. Aturan itu ditetapkan secara sepihak oleh majikan. Aturan itu tidak perlu ditujukan kepada tiap buruh, perorangan masing-masing, tetapi dapat ditujukan kepada semua buruh bersama-sama.¹⁶

Bila demikian yang terjadi, apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, tidak dapat menghasilkan apa yang diharapkan, maka majikan tidak berhak untuk menyalahkan pekerja karena dipaksa melakukan pekerjaan atas kemauan majikan itu sendiri, dan kerugian yang diderita, seluruhnya ditanggung oleh majikan itu sendiri.

Dalam praktek, sering timbul persoalan apabila pekerja diwajibkan untuk melakukan kerja lembur sesuai permintaan pihak majikan. Menanggapi permasalahan ini, Iman Soepomo menjelaskan bahwa tiap perjanjian kerja dengan sendirinya mengandung kewajiban untuk melakukan kerja lembur. Jika perjanjian kerja memang benar mengandung unsur kepemimpinan pihak majikan, maka

¹⁶Ibid., hal. 90

majikan berhak untuk mengatur lamanya buruh untuk melakukan pekerjaan, sesuai dengan keperluan usahanya.

Dengan demikian, buruh tidak boleh menolak melakukan kerja lembur tanpa alasan yang dapat diterima.¹⁷

Menurut hemat saya, kerja lembur bukanlah suatu kewajiban dari pekerja, karena pada dasarnya kerja lembur itu dilakukan diluar waktu kerja yang disepakati atau ditentukan sehingga kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat yang seharusnya "dinikmati" oleh pekerja setelah dia bekerja. Jadi pekerja mempunyai kebebasan untuk melakukan atau menolak kerja lembur itu, jika dia melakukan kerja lembur itu maka dia akan mendapatkan ganti kerugian atas "kehilangan hak istirahatnya" itu dengan upah lembur, dan jika menolak, majikan tidak boleh memaksakan kehendaknya itu.

c. Membayar Ganti Rugi dan Denda

Tanggung jawab pekerja atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja/ karena kelalaiannya. Maksud dari kata "disengaja" adalah jika perbuatannya dimaksudkan untuk merugikan kepentingan orang lain. Kelalaian bisa terjadi jika pekerja kurang hati-hati atas barang/pekerjaan yang sudah dipercayakan kepadanya, dan hal ini merugikan kepentingan majikan/pengusaha.

¹⁷Ibid.,hal 92

Denda atas tidak dipenuhinya kewajiban oleh buruh, tidak dapat ditetapkan oleh majikan secara sepihak.

Denda itu harus ditetapkan dalam perjanjian kerja tertulis atau dalam peraturan majikan ataupun dalam perjanjian perburuhan. Aturan yang pelanggaranannya diancam dengan denda harus disebut dalam perjanjian atau peraturan majikan secara tegas dan dendanya harus dimuat.¹⁸

Perbuatan pekerja yang disengaja yang diancam dengan pembayaran ganti rugi atau denda ini biasanya dilakukan apabila menyangkut suatu barang/benda yang dipercayakan kepada pekerja tersebut. Pengaturan mengenai denda agar dituangkan didalam perjanjian kerja, atau peraturan majikan atau peraturan perburuhan jarang dilakukan karena penghitungan ganti rugi/denda yang dibayarkan disesuaikan dengan nilai barang/benda tersebut.

Setelah membahas mengenai kewajiban dari pekerja terhadap majikan yang seharusnya ada dalam suatu perjanjian kerja, sekarang kita membahas mengenai hak pekerja yang seharusnya dia dapatkan setelah melakukan kewajibannya.

Hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh majikan/pengusaha adalah:

a. Menerima pembayaran upah

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan perburuhan atau dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah.

¹⁸Ibid., hal.93

Hal ini merupakan kewajiban majikan yang utama dan terpenting dalam suatu hubungan kerja.

Dalam perjanjian kerja, hak pekerja untuk mendapatkan upah, dicantumkan secara tegas tentang jumlah nominal, sekaligus waktu pembayarannya. Ada 2 macam kebiasaan majikan dalam pembayaran upah kepada pekerjanya, yaitu pada awal bulan atau pada akhir bulan.

Di samping pembayaran upah pokok yang diterima oleh pekerja, ia juga berhak atas tunjangan lain yang diberikan majikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan itu misalnya: uang makan, transport, dan tunjangan lain yang berkaitan jabatan yang dia pegang dan statusnya di perusahaan tersebut.

Tunjangan yang diberikan oleh majikan itu di tiap-tiap perusahaan berbeda disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan juga perjanjian kerja yang telah disepakati.

b. Mendapatkan waktu istirahat

Manusia bukanlah mesin yang bisa dipaksa untuk melakukan kerja tanpa berhenti. Mesin saja apabila dijalankan terus menerus tanpa henti juga akan mengalami kerusakan lebih cepat dari mesin yang dijalankan namun untuk jangka waktu tertentu, dihentikan untuk istirahat.

Waktu istirahat bagi pekerja merupakan hak yang diatur dalam Undang-undang Nomor. 12 Tahun 1948 bahwa setelah menjalankan pekerjaan selama 4

(jam) terus menerus, kepada buruh/pekerja harus diberikan waktu istirahat sedikit-dikitnya setengah jam lamanya. Waktu istirahat ini tidak termasuk jam kerja. Dan dalam satu (1) minggu diadakan sedikit-dikitnya satu hari istirahat. Jadi dalam satu (1) minggu Buruh/Pekerja maksimum hanya bekerja selama 6 (enam) hari kerja. Dalam prakteknya adakalanya pengaturan waktu istirahat ini diatur secara bergilir, sehingga jalannya perusahaan dapat berlangsung terus.

Adakalanya suatu pekerjaan itu menurut sifatnya harus dijalankan terus pada hari raya, atau libur, atau hari istirahat lain bagi pekerja yang biasa disebut kerja lembur. Akan tetapi waktu kerja itu tidak boleh lebih dari 54 jam seminggu dan untuk memberlakukan penyimpangan ini diperlukan izin dari Kepala Jawatan Pengawas Perburuhan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor. 4 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya PP. No. 7 Tahun 1948 sebagaimana diubah dengan PP.No. 12 Tahun 1950 dan PP. No. 13 Tahun 1950 dari untuk seluruh Indonesia dalam Pasal II.2 bahwa untuk memberlakukan penyimpangan waktu kerja ini diperlukan suatu izin dari Kepala Jawatan Pengawas Perburuhan.

Selama belum mempunyai izin tersebut di atas, dalam waktu (3) tiga bulan dihitung mulai tanggal 1 Mei 1950, majikan dapat meneruskan aturan waktu kerja yang telah ada di perusahaannya pada tanggal tadi dan yang menyimpang dari ketentuan tersebut dalam Peraturan ini, akan tetapi ia diwajibkan memberi upah lembur, sedikit-dikitnya satu setengah kali upah biasa buat tiap waktu kerja yang lebih dari 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu.

buat tiap waktu kerja yang lebih dari 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu.

Dari pengamatan yang saya lakukan, upah lembur dihitung bila pekerja melakukan kerja setelah 1 (satu) jam. Upah lembur per 1 (satu) jam selanjutnya lebih tinggi dari upah 1 (satu) jam pertama. Upah lembur sama halnya dengan tunjangan lain yang diterima oleh pekerja, besarnya ditentukan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati atau peraturan perusahaan yang berlaku.

c. Mendapatkan Jaminan sosial tenaga kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang/berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa/keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin dan meninggal dunia.

Program ini mempunyai beberapa aspek, seperti:¹⁹

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbang tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

¹⁹Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga Univ. Press, Surabaya, 1997, hal. 2.

Hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja bisa diterima oleh pekerja setelah 3 (bulan) dia bekerja secara berturut-turut di perusahaan itu. Ada juga perusahaan yang mempunyai kebijakan tersendiri mengenai jaminan sosial tenaga kerja, khususnya tentang jaminan kesehatan dengan pemberian tunjangan jaminan kesehatan. Mengenai hal ini Pasal 40 (1) Permenaker Nomor: Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk teknis pendaftaran kepesertaan, pembayaran iuran, pembayaran santunan, dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja. menyebutkan bahwa Pengusaha yang telah mengusahakan sendiri pelayanan kesehatan bagi tenaga kerjanya, diwajibkan melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dengan tembusan kepada Badan Penyelenggara setempat.

Perusahaan yang telah memberikan tunjangan kesehatan tersebut dalam prakteknya tidak memberikan lagi jaminan sosial tenaga kerja yang dapat diberikan melalui bentuk asuransi.

Jika kita telusuri, ruang lingkup Jaminan sosial tenaga kerja ada 4 macam:

- Jaminan Kecelakaan Kerja
- Jaminan Kematian
- Jaminan Hari Tua
- Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Karena itu, apabila suatu perusahaan hanya sekedar memberikan tunjangan pemeliharaan kesehatan, maka pekerja belum mendapatkan haknya dengan

Menurut Pasal 3 ayat 2 Undang-undang Nomor. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Ini berarti tidak hanya pekerja tetap yang berhak atas Jamsostek tapi juga pekerja lain seperti pekerja kontrak, dan pekerja harian. Namun kenyataan yang sekarang ada pekerja yang mempunyai hak atas Jamsostek hanya pekerja tetap, pekerja kontrak dan pekerja harian tidak mendapatkan hak itu dengan alasan mereka hanyalah pekerja sementara di perusahaan, sedangkan proses pengurusan Jamsostek itu terlalu lama, sehingga pengusaha khawatir Jamsostek itu akan sia-sia jika pekerja sudah tidak lagi dibutuhkan di perusahaan tersebut.²⁰

2. Alternatif penyelesaian apabila terjadi perselisihan yang diakibatkan pelanggaran terhadap perjanjian kerja.

Ketenangan bekerja dan berusaha adalah merupakan dambaan bagi kita semua namun kemungkinan perbedaan pendapat/pandangan/ pengertian dapat terjadi setiap saat.

Bentuk/wujud dari ketidakpuasan tersebut, adalah keluhan kesah yang disebabkan lingkungan/kelompok (sikap perilaku) dan pelaksanaan syarat-syarat kerja.

²⁰Wawancara dengan salah satu pengusaha di Surabaya

Pekerja yang mempunyai permasalahan seharusnya dapat menyampaikan keluh kesahnya dan pihak perusahaan dengan cara terbuka harus menanggapi.

Penyelesaiannya harus berdasarkan prinsip-prinsip HIP yaitu musyawarah untuk mufakat secara kekeluargaan.

Penyelesaian keluh kesah yang disebabkan lingkungan/kelompok (sikap perilaku) seharusnya dapat dilakukan sesuai dengan prosedur penyampaian keluh kesah di perusahaan, yaitu Pekerja yang merasa kurang adanya ketidakpuasan atau mempunyai keluhan dalam menghadapi lingkungan kerjanya/sikap perlakuan teman sekerja/pimpinan paling tepat apabila permasalahannya disampaikan secara terbuka kepada atasan langsung. Sedangkan atasan harus menerima keluhan tersebut secara baik.

Agar pelaksanaan penyelesaian keluh kesah itu dapat berjalan dengan baik, maka Atasan dan Pekerja dalam menyelesaikannya harus mempunyai sikap:

- Sikap yang terbuka, saling mempercayai, saling menghormati, saling memperhatikan kebutuhan dan kepentingan, sikap rasa memiliki bersama terhadap satu sama lain demi terciptanya keharmonisan hubungan kerja.
- Harus mempunyai niat baik (tanpa saling mencurigai), pengertian yang sama dan penuh rasa tanggung jawab dalam penyelesaian keluh kesah yang dihadapi.
- Harus dapat menyelesaikan keluh kesah tersebut secara musyawarah untuk mufakat berdasarkan kekeluargaan.

- Harus dapat menyelesaikan keluhan kesah tersebut secara musyawarah untuk mufakat berdasarkan kekeluargaan.

Penyelesaian secara musyawarah merupakan cara pertama yang harus dilakukan dalam penyelesaian keluhan kesah ataupun perselisihan jika akhirnya hal itu timbul di perusahaan. Walaupun didalam perjanjian kerja mungkin ada klausula yang menyebutkan bahwa: *"Dalam hal terjadi perselisihan mengenai penafsiran atas klausula dalam kesepakatan kerja ini apabila jalan musyawarah yang dilakukan tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyerahkannya pada Pengadilan Negeri dimana kesepakatan ini dibuat"*.

Pengadilan diharapkan merupakan sebagai sarana akhir penyelesaian apabila terjadi perselisihan di perusahaan. Karena hal itu tidak hanya merugikan pekerja dan pengusaha tapi juga dapat merusak citra perusahaan di masyarakat.

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan:

- a. Kedudukan dari suatu perjanjian kerja itu dalam suatu hubungan kerja dengan peraturan perusahaan berhubungan erat oleh karena didalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan tersebut dicantumkan mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Sehingga dapat dikatakan itu peraturan perusahaan merupakan pasangannya perjanjian kerja
- b. Perlindungan bagi pekerja dalam suatu hubungan kerja lebih diarahkan pada perlindungan upah dan pemberian Jamsostek. Karena didalamnya terdapat campur tangan pemerintah yang membantu untuk mensejajarkan kedudukan ekonomi dari pekerja dengan majikan/pengusaha.

2. Saran

- Perjanjian kerja diharapkan lebih berperan dalam suatu hubungan kerja dengan mencantumkan klausula-klausula yang dimengerti oleh kedua belah pihak dan jelas.
- Pengaturan mengenai upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebaiknya secara detil disebutkan dalam perjanjian kerja, agar timbulnya perselisihan yang diakibatkan oleh kedua hal tersebut dapat dicegah dan justru ini menguntungkan kedua belah pihak karena ketenangan bekerja akan

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Djasadin Saragih, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, 1985.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Imam Soepomo, Hk. Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, 1994.
- Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Airlangga Univ. Press, Surabaya, 1997.
- R. Indiarsoro dan M.J. Saptanno, Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja, Karunia Surabaya, 1996.
- Suwoto M., Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimuat di Yuridika No. 1 Tahun XII, Januari-Februari 1997.

Koran:

- Jousari Hasbullah, Mewaspadaai meningkatnya pengangguran, Harian Republika, 08 Maret 1999

Makalah:

- Philipus. M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Pancasila, Makalah disampaikan dalam Pelaksanaan Hak Azasi dan Pembangunan Hukum, Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 November 1994.

LAMPIRAN



Royal Regal
HOTEL

SURAT KEPUTUSAN
No. 2 / PERS / HR / IX / 99

Berdasarkan : hasil evaluasi atas prestasi kerja selama masa percobaan sebagai calon karyawan di Hotel Royal Regal Surabaya.

Maka Management Hotel Royal Regal Surabaya memutuskan :

Mengangkat "Eka Setlaningrum Maduratni, selaku karyawan (sesuai dengan perjanjian hubungan kerja) dengan jabatan Shift Leader Resepsionis"

Untuk itu kepada karyawan yang bersangkutan akan diberi hak dan kewajiban sebagai Shift Leader Resepsionis sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Surat keputusan ini mulai berlaku sejak 18 Oktober 1999

Surabaya, 15 Oktober 1999
HOTEL ROYAL REGAL

I Gede Made Widiana
Personnel Manager

SURAT PERJANJIAN HUBUNGAN KERJA

Yang bertanda tangan pada Surat Perjanjian ini masing-masing :

Nama : I Gede Made Widiana

Alamat : Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 35 Surabaya.

Dalam perjanjian ini bertindak atas nama dan mewakili Hotel Royal Regal yang berkedudukan di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 35 Surabaya, dan selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

Nama : Eka Setianingrum Maduratni.

Alamat : Jl. Kalijudan Barat 1/11 Surabaya Telp. 031 3892766.

Dalam perjanjian ini bertindak atas nama dan untuk kepentingan diri sendiri, dan selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

Dengan ini PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menyatakan telah sepakat mengadakan Perjanjian Hubungan Kerja untuk jangka waktu tertentu dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. PIHAK KEDUA bersedia bekerja pada PIHAK PERTAMA sebagaimana PIHAK PERTAMA bersedia menerima PIHAK KEDUA sebagai karyawan Hotel Royal Regal pada Unit / Departemen Front Office sebagai Shift Leader Resepsionis terhitung sejak tgl. 18 Oktober 1999 sampai dengan tgl. 17 Oktober 2000.
2. PIHAK KEDUA telah mengetahui dan mengerti tentang jenis pekerjaan yang akan dikerjakan, sehingga tidak memerlukan uraian lebih lanjut, dan sewaktu-waktu PIHAK KEDUA bersedia dipindahkan bekerja pada jenis pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuannya menurut kebutuhan dan kepentingan PIHAK PERTAMA.
3. PIHAK KEDUA telah mengetahui dan mengerti serta bersedia mematuhi / melaksanakan seluruh ketentuan Peraturan Perusahaan dan Tata Tertib Kerja Perusahaan dari PIHAK PERTAMA yang berlaku saat ini dan ditentukan kemudian.
4. PIHAK KEDUA selama masa berlakunya perjanjian ini menerima dari PIHAK PERTAMA gaji / upah sejumlah : Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan, tunjangan insentif sejumlah Rp. 25.000 (dua puluh lima ribu rupiah) per bulan, uang makan sejumlah Rp. 2000,- per hari, uang transport sejumlah Rp. 2000,- per hari, tunjangan jabatan sejumlah Rp.25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah), uang lembur (untuk yang melakukan lembur), uang service serta mendapat jaminan / fasilitas lainnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan yang berlaku.
Pada setiap akhir tahun atau seminggu menjelang hari raya keagamaan menerima Tunjangan Hari Raya (THR) yang besarnya 1 (satu) bulan gaji untuk yang sudah bekerja 1(satu) tahun atau lebih dan yang kurang dari satu tahun akan diberikan secara proporsional.
Catatan: - tunjangan insentif dapat tidak dibayarkan apabila karyawan bertindak indisipliner (malas bekerja, sering datang terlambat, tidak patuh pada perintah atasan, mangkir dll.)
- uang makan dan uang transport dibayarkan sesuai dengan jumlah kehadiran.
5. Masa berlakunya perjanjian ini dapat diperpanjang atas persetujuan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, tetapi apabila oleh karena suatu alasan tertentu PIHAK KEDUA

bermaksud memutuskan hubungan kerja menurut perjanjian ini harus memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada PIHAK PERTAMA dalam waktu satu bulan sebelumnya.

6. Selama masa berlakunya perjanjian ini PIHAK KEDUA dilarang bekerja atau membantu kegiatan yang bersifat komersial pada suatu organisasi / perusahaan lain yang secara langsung maupun tidak langsung dapat berakibat merugikan PIHAK PERTAMA.
7. Perjanjian Hubungan Kerja ini menjadi batal dan masa berlakunya berakhir dengan sendirinya tanpa mewajibkan PIHAK PERTAMA memberi ganti rugi apapun kepada PIHAK KEDUA bila-bila ternyata PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran / mengingkari salah satu ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian ini meskipun belum tiba saat berakhirnya perjanjian ini apapun alasannya.
8. Perjanjian Hubungan Kerja ini menjadi batal pula dengan sendirinya oleh suatu ketentuan Peraturan Pemerintah atau Undang-Undang yang mengaturnya dan bila terjadi hal yang demikian maka tidak mewajibkan PIHAK PERTAMA maupun PIHAK KEDUA untuk memberi ganti rugi kepada masing-masing pihak apapun alasannya.
9. Hal-hal yang belum diatur dan ditetapkan dalam perjanjian ini bila diperlukan akan ditetapkan kemudian atas persetujuan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA secara musyawarah mufakat.

Demikian Perjanjian Hubungan Kerja ini dibuat untuk dilaksanakan dan agar diketahui bagi yang berkepentingan serta ditandatangani oleh kedua belah pihak, dimana PIHAK KEDUA membubuhkan tanda tangan diatas meterai untuk PIHAK PERTAMA dan PIHAK PERTAMA membubuhkan tanda tangan dengan disertai cap/stempel perusahaan, dan masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Surabaya, 15 Oktober 1999
Untuk dan atas Nama
PIHAK PERTAMA



I GEĐE MADE WIDIANA

PIHAK KEDUA



EKA SETYANINGRUM M.

KESEPAKATAN KERJA

Nomor: 0663/UM/ADPESDAM/II/2000

Pada hari ini, Selasa, tanggal 8 Februari 2000, para pihak yang bertandatangan dibawah ini :

I. Nama : Ir. Andreas Alfianto, M.Sc.
Jabatan : Pembantu Rektor IV Universitas Surabaya
Alamat : Jl. Ngagel Jaya Selatan 169, Surabaya

dalam hal ini bertindak mewakili Universitas Surabaya untuk dan atas nama Universitas Surabaya, berkantor di Jalan Ngagel Jaya Selatan 169, Surabaya, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.

II. Nama : Diah Wisnuwardhani Puspitasari, S.E.
Tempat/tanggal lahir : Jakarta, 8 September 1976
Alamat : Jl. Semolowaru Tengah XV/7, Surabaya

dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama kepentingan sendiri selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

Para pihak dengan ini menyatakan sepakat dan setuju untuk membuat Kesepakatan Kerja dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana tertuang dalam pasal-pasal dibawah ini :

Pasal 1

- (1) Pihak Pertama menugaskan kepada Pihak Kedua sebagai tenaga administrasi di Biro Keuangan Universitas Surabaya untuk jangka waktu selama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 7 Februari 2000 sampai dengan 6 Februari 2001 dengan status kontrak.
- (2) Pihak Kedua menyatakan menerima dan sanggup melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini.

Pasal 2

- 2 -

Pasal 2

Rincian tugas Pihak Kedua selama masa kontrak akan diberikan oleh Kepala Unit Kerja yang bersangkutan di Biro Keuangan Universitas Surabaya.

Pasal 3

- (1) Pihak Kedua menyatakan bersedia mentaati semua peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Surabaya termasuk didalamnya mentaati jam kerja yang berlaku di Universitas Surabaya.
- (2) Kehadiran Pihak Kedua dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 (satu) dibuktikan dengan kartu presensi.

Pasal 4

- (1) Atas pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 (satu) ayat (1), Pihak Pertama wajib memberikan penghasilan kepada Pihak Kedua yang terdiri dari:
 - a. Honorarium pokok setara golongan II/b ditambah tunjangan-tunjangan lainnya yang berlaku di Universitas Surabaya, dalam nilai rupiah sebesar Rp. 493.800,00 (empat ratus sembilan puluh tiga ribu delapan ratus rupiah) per bulan.
 - b. Tunjangan Pemeliharaan Kesehatan yang besarnya setara untuk pangkat/golongan I & II dengan pelaksanaan penerimaan sesuai dengan lampiran Keputusan Yayasan Universitas Surabaya No. 063/SK/YUS/X/1997 butir 5.
- (2) Penerimaan honorarium kepada Pihak Kedua sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) butir a pasal ini dilaksanakan secara bulanan setiap tanggal 25.

Pasal 5 ...

- 3 -

Pasal 5

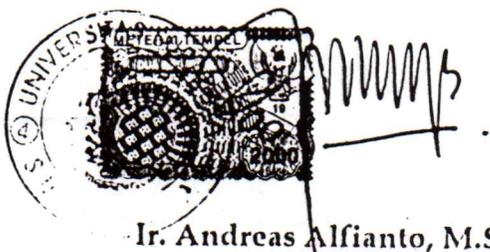
- (1) Kesepakatan Kerja ini dinyatakan tidak berlaku lagi apabila :
- a. Jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 (satu) ayat (1) dari Kesepakatan Kerja ini telah terpenuhi;
 - b. Pihak Kedua mengundurkan diri;
 - c. Pihak Kedua dinilai tidak mampu melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 (satu).
- (2) Atas berakhirnya Kesepakatan Kerja ini tidak membuahkan konsekuensi bagi Pihak Pertama untuk memberi ganti rugi/kompensasi pada Pihak Kedua.

Pasal 6

Untuk segala akibat yang timbul dengan adanya Kesepakatan Kerja ini ditentukan domisili hukum yang tetap dan tidak berubah di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya.

Demikian Kesepakatan Kerja ini dibuat oleh para pihak dengan penuh tanggung jawab. Dibuat dan ditandatangani di Surabaya, dalam rangkap 2 (dua).

Pihak Pertama



Ir. Andreas Alfianto, M.Sc.

Pihak Kedua



Diah Wisnuwardhani Puspitasari, S.E.