

**SKRIPSI**

**R.SRI SUMIATI**

**PERJANJIAN KERJA TERTULIS SEBAGAI BENTUK  
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA**



**FAKULTAS HUKUM NON REGULER  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

**2003**

*Nofian*

**PERJANJIAN KERJA TERTULIS SEBAGAI BENTUK  
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN  
MEMENUHI SYARAT UNTUK MENCAPAI GELAR  
SARJANA HUKUM**

**Dosen Pembimbing**

**LISMAN ISKANDAR, S.H., M.S.**

**Nip. 130675526**

**Penyusun**

**R. SRI SUMIATI**

**Nim. 039910398**

**FAKULTAS HUKUM NON REGULER  
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA**

**2003**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia  
Penguji pada tanggal 30 Desember 2003**

**PANITIA PENGUJI :**

**KETUA**

**: BAMBANG SUGENG ARIADI S. S.H., M.H. .....**

**ANGGOTA**

**1. LISMAN ISKANDAR, S.H., M.H.**

**2. TRISARDINI PRASASTINAH U, S.H., M.H. .....**



*MOTTO*

*ALLAH MEMBERIKAN KITA HIDUP  
UNTUK MEMASTIKAN HARI KEMATIAN KITA  
DAN  
ALLAH MEMASTIKAN HARI KEMATIAN KITA  
AGAR SEBELUMNYA KITA HIDUP BAHAGIA*

*SKRIPSI INI AKU PERSEMBAHKAN UNTUK  
BAPAKKU TERCINTA, IBUKU, MY LOVELY RINA,  
YUK DAN MBAK TIN, INDAH, WAHYU,  
MUHAMMAD, RAUZAN, MAKASIH BANYAK ATAS  
DUKUNGAN KALIAN SEMUA.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami haturkan kehadiran Allah SWT dan junjungan kita, Nabi Muhammad SAW atas rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul **“PERJANJIAN KERJA TERTULIS SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA”** merupakan suatu bentuk pemenuhan tugas akhir dan merupakan syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Airlangga Surabaya.

Seperti kita ketahui selama ini kedudukan pekerja dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, sehingga tidak punya kesempatan untuk menikmati hal-hal yang sebenarnya menjadi hak mereka sebagai pekerja. Berbagai kasus ketenagakerjaan yang ada selama ini membuktikan kurangnya perhatian pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup para pekerja.

Skripsi ini kami harapkan mampu membantu mencari penyelesaian berbagai hal yang berhubungan dengan upaya perlindungan hukum bagi para pekerja terutama melalui perjanjian kerja yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan diberlakukan secara adil antara kedua belah pihak.

Penyusunan skripsi ini mendapatkan banyak sekali bantuan dari berbagai pihak, untuk itu kami mengucapkan banyak terimah kasih. Rasa terima kasih kami itu kami haturkan kepada:

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

2. Bapak Muhammad Zaidun, S.H., M.Si, selaku Ketua Program Non Reguler Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
3. Bapak Lisman Iskandar, S.H., M.H., yang selama ini telah berkenan meluangkan waktu dan tenaga beliau juga segala kesabaran yang beliau berikan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Bambang Soegeng Ariadi.S., S.H., M.H., dan Ibu Trisardini Prasastinah Usanti, S.H., M.H., selaku panitia penguji skripsi .
5. Bapak Drs. Abdul Shomad, S.H. M.S., selaku dosen wali yang telah banyak memberikan pendapat dan masukan.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang lain yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas ilmu pengetahuan yang bapak dan ibu berikan kepada kami selama ini.
7. Pak Wo, Bapakku tercinta. Terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih dan perhatian Bapak selama ini dan maaf jika selama ini selalu menyulitkan Bapak.
8. Ibuku yang selalu menyemangatiku untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Terima kasih atas semuanya dan belum ada hal yang dapat aku lakukan untuk membalas semuanya.
9. Mbak Rum dan Mas Imam, makasih banyak atas segalanya yang kalian berikan juga do'anya.
10. Mbak Tin dan Mas Amir, dimanapun kalian terima kasih atas dukungan dan do'a kalian berdua.
11. My sister Rina, enjoy your life and be happy like always !

12. Pak Man, Mak NI, Emak, terima kasih atas dukungan dan do'anya.
13. Jombang United, Adit, Didik, Yanuar, terima kasih telah menjadi teman yang baik selama ini.
14. JJ, Nia, Elok, Ade, Totok, Tyo, Nanda, Wawan, Den Bagus, Gondrong, Jenggot, Raimon, dan semua angkatan '99 yang tak dapat disebutkan satu persatu tetap pelihara persaudaraan kita!
15. Mbak Wiwik, Thanks for shoes.
16. Buat semua keponakanku "Aku Cinta Kalian" dan yang rukun ya dan semoga Allah SWT memberkati kalian semua. Amin!
17. Semua temanku di Njaten City, keep smile guys!

Tak ada gading yang tak retak, begitupun dengan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat kami harapkan demi perbaikan dan kesempurnaan dimasa mendatang. Dan semoga skripsi ini dapat membantu dan berguna bagi para pembaca sekalian.

Surabaya, 30 Desember 2003

R. SRI SUMIATI

(039910398)



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Motto .....	iii
Halaman Persembahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi .....	vii
Bab I : Pendahuluan	1
A. Latar Belakang dan Perumusan Masalah .....	6
B. Penjelasan Judul .....	10
C. Alasan Pemilihan Judul .....	11
D. Tujuan Penulisan .....	12
E. Metodologi .....	13
F. Pertanggungjawaban Sistematika .....	13
Bab II : Kedudukan Perjanjian Kerja Dalam Suatu Hubungan Kerja	15
A. Sejarah Perjanjian Kerja .....	20
B. Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja .....	20
1. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	26
2. Bentuk Perjanjian Kerja .....	28
3. Subyek Hukum Perjanjian Kerja .....	30
4. Isi Perjanjian Kerja .....	31
5. Macam Perjanjian Kerja .....	31
6. Perubahan atau Penarikan Kembali Perjanjian Kerja pada Perusahaan Yang Dipindah Tangankan .....	36
7. Berakhirnya Perjanjian Kerja .....	37
C. Kedudukan Perjanjian Kerja Dalam Suatu Hubungan Kerja	38
1. Pengertian dan Istilah Hubungan Kerja .....	38
2. Hubungan Antara Perjanjian Kerja dengan Hubungan Kerja .....	41
Bab III : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja	
A. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja	
a. Hak dan Kewajiban Pengusaha .....	43
b. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	48
B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Beberapa Perjanjian Kerja	
a. Perjanjian Kerja Persaingan .....	51
b. Perjanjian Kerja di Rumah .....	53
c. Perjanjian Kerja Laut .....	54

Bab IV : Penutup	63
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64

Daftar Pustaka  
Lampiran

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang dan Perumusan Masalah**

Seperti kita ketahui bersama bahwa dalam perkembangannya, keadaan ketenagakerjaan yang saat ini ada di Indonesia memiliki dinamika yang sangat kompleks. Masalah penempatan dan peluang kerja yang tersedia selama ini sangat tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Kenyataan telah membuktikan tenaga kerja merupakan Sumber daya Manusia yang memegang peranan penting dalam kelangsungan pelaksanaan pembangunan nasional. Didalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Hal ini kemudian dijabarkan kedalam TAP MPR Nomor II/MPR/1998 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), yang antara lain menetapkan :

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh disemua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu, dan kemampuan serta perlindungan kepada tenaga kerja. Selaras

dengan bunyi ketetapan tersebut, makna dari bekerja itu sendiri didalam Penjelasan umum Undang-Undang nomor 14 tahun 1960 tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, antara lain menjelaskan bahwa bekerja itu memiliki makna yang luas, dalam, dan banyak yang terdapat pada setiap perikehidupan.

Makna bekerja ditinjau dari segi perorangan atau individu adalah suatu gerak dari badan atau pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup batiniah dan badaniah.

Bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama manusia, yang juga berada dalam kaitannya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Artinya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya maka dia harus bekerja.

Makna lainnya yaitu, bekerja ditinjau dari segi spiritual adalah hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk memuliakan dan mengabdikan pada Tuhan Yang Maha Esa. Artinya bekerja itu sebagai perwujudan hubungan antara manusia dengan sang Pencipta. Berdasarkan hal tersebut diatas, makna bekerja dapat dirumuskan kedalam dua (2) kategori yaitu bekerja dalam rangka *Habluminallah* dan juga bekerja sebagai *Hablumminannas*.<sup>1</sup>

Fakta telah membuktikan, meskipun komponen pembangunan ada tiga yakni alam, modal dan tenaga kerja, tetapi manusia sebagai pemegang

---

<sup>1</sup> Djumadi, Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada, Cet.4, Jakarta, 2002, h.3.

komponen utamanya. Hal ini bisa dilihat dari kenyataan yang ada pada negara Taiwan, Hongkong, dan Singapura. Negara tersebut meskipun kekayaan alam yang mereka miliki tidak seberapa tetapi dengan pekerja yang berkualitas tinggi mereka mampu menjadi *New Industrial Country* (NIC).

Berbeda sekali dengan kondisi Indonesia dengan adanya sumber daya alam yang melimpah tetapi tanpa dukungan para pekerja yang profesional dapat dikatakan pembangunan nasional belum sepenuhnya berhasil. Pada akhirnya permasalahan yang terjadi adalah bahwa sebagian besar tenaga kerja kita memiliki latar belakang pendidikan yang rendah.

Dengan kondisi seperti itulah kiranya diperlukan adanya suatu perangkat atau sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para tenaga kerja kita. Baik bagi mereka yang telah bekerja ataupun mereka yang saat ini sedang dalam tahap mencari pekerjaan atau yang setelah berakhirnya hubungan kerja.

Bentuk dari perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja adalah dengan dibuatnya dan dilaksanakannya perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut diharapkan para pengusaha atau pihak majikan tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban yang dimiliki oleh masing-masing pihak (pekerja dan pengusaha) secara seimbang dan berlaku secara timbal balik bagi kedua belah pihak. Sehingga dalam

melaksanakan hubungan kerja para pihak sama-sama telah terikat pada perjanjian kerja yang telah mereka buat dan mereka sepakati bersama.

Perjanjian sendiri merupakan suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih orang lainnya. Hal mana telah diatur dalam pasal 1313 BW, yang artinya kurang lebih dapat didefinisikan bahwa dalam pembuatan suatu perjanjian tersebut kedudukan antar para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

Dengan adanya suatu perjanjian maka timbullah hubungan antara kedua orang yang telah mencapai kesepakatan dalam perjanjian tersebut yang dinamakan dengan perikatan. Setiap perjanjian akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya.

Perjanjian sendiri merupakan sumber terpenting yang melahirkan suatu perikatan. Selain perjanjian, perikatan juga lahir dari undang-undang. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian adalah sebagaimana telah diatur dalam pasal 1320 ayat (1) BW yaitu meliputi :

- a. Sepakat
- b. Cakap Untuk Membuat Suatu Perjanjian
- c. Mengenai Suatu Hal Tertentu
- d. Suatu Sebab Yang Halal

Tentang syarat sahnya perjanjian terdapat dua sifat, yaitu:

1. Syarat subyektif, yang termasuk kedalam syarat subyektif ini adalah adanya kata sepakat antara para pihak pembuat perjanjian dan kecakapan dari pembuat perjanjian tersebut.

Apabila suatu syarat subyektif ini tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Pihak yang meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas.

Jadi perjanjian yang telah dibuat tersebut mengikat selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang meminta pembatalan itu tadi. Dengan demikian nasib dari perjanjian tersebut tidak pasti karena tergantung pada kesediaan para pihak untuk melaksanakan isi dari perjanjian tersebut.

## 2. Syarat Obyektif

Meliputi syarat tentang hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Konsekuensi dari tidak terpenuhinya kedua syarat tersebut adalah bahwa perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya dari semula dianggap tidak pernah ada suatu perikatan dan tidak pernah terbentuk suatu perjanjian.

Dengan demikian untuk menjamin terciptanya keseimbangan peranan dalam suatu pekerjaan perjanjian kerja memegang peranan yang sangat penting dalam rangka menjamin dan melindungi hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja.

Sehingga nantinya apabila pihak pengusaha berbuat suatu hal yang tidak sesuai dengan apa yang telah ada dalam suatu perjanjian kerja yang telah dibuat, pihak pekerja dapat mengajukan tuntutan dalam rangka mempertahankan haknya.

Perjanjian kerja berlainan dengan dengan perjanjian-perjanjian lain pada umumnya. Seperti perjanjian sewa-menyewa dan perjanjian jual beli yang obyeknya adalah benda, sedangkan perjanjian kerja obyeknya adalah manusia. Perjanjian kerja seperti juga perjanjian lain pada umumnya adalah suatu perbuatan hukum yang terjadi karena adanya kata sepakat antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapatlah dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah kedudukan perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja?
- b. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja melalui perjanjian kerja ?

## **B. Penjelasan Judul**

Penjelasan judul ini dimaksudkan untuk memperoleh suatu kesatuan arti dan mencegah penafsiran yang berbeda-beda agar para pembaca bisa lebih memahami ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas. Adapun judul dari skripsi ini adalah :

“PERJANJIAN KERJA SEBAGAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA”

Pengertian dari masing-masing istilah yang terdapat dalam judul tersebut adalah sebagai berikut :



### a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut dengan *Arbeidsovereenkoms*<sup>2</sup>, dapat diartikan kedalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama adalah pengertian yang terdapat pada pasal 1601a BW.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah”.

Pengertian perjanjian kerja yang kedua adalah yang diketengahkan oleh Iman Soepomo beliau mengemukakan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak yang lainnya, majikan, yang mengikatkan dirinya untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”<sup>3</sup>

Selanjutnya pengertian perjanjian kerja yang ketiga adalah yang diuraikan oleh Subekti, dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, beliau mengatakan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang ‘buruh’ dengan seorang ‘majikan’, perjanjian mana ditandai dengan ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah –perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”<sup>4</sup>

Perihal pengertian dari perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim dan kawan-kawan yang mengatakan bahwa :

<sup>2</sup> Ibid, halaman 8.

<sup>3</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, Cet.9, 2001, halaman 57.

<sup>4</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, Cet.2, 1987, halaman 9.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing antara satu dengan yang lainnya”<sup>5</sup>

Selanjutnya pengertian perjanjian kerja menurut Wiwoho Soedjono, yang mengemukakan :

”Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.”<sup>6</sup>

## **b. Perlindungan Hukum**

Berdasarkan Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S. Poerwodarminto, perlindungan hukum terdiri dari kata perlindungan dan hukum. Hukum sendiri diartikan sebagai segala perundang-undangan, peraturan adat, dan hal-hal lain yang dijadikan pedoman untuk mengatur pergaulan hidup di masyarakat.

Sehingga kata perlindungan hukum dapat diartikan sebagai

“Suatu perbuatan untuk tujuan melindungi melalui semua peraturan yang dibuat oleh suatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku bagi orang banyak”<sup>7</sup>

Sedangkan menurut P.M. Hadjon, pengertian dari perlindungan hukum adalah :

“Perlindungan hukum selalu terkait erat dengan kekuasaan politik. Kekuasaan pemerintah terkait dengan permasalahan perlindungan hukum bagi masyarakat yang diperintah dengan pemerintah selaku

<sup>5</sup> A. Ridwan Halim (dkk), Sari Hukum Perburuhan Aktual, Pradnya Paramita, Jakarta, Cet. 1, 1987, h.29.

<sup>6</sup> Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta, Cet.2, 1987, h.9.

<sup>7</sup> WJS Poerwodarminto, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Cet.2, Jakarta, 1989, halaman 742.

pihak yang memberi perintah. Sedangkan dalam hubungannya dengan kekuasaan ekonomi pemerintah memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat ekonomi lemah (penggarap tanah) terhadap pihak ekonomi kuat (tuan tanah)<sup>8</sup>

### c. Pekerja

Yang dimaksud dengan pekerja berdasarkan Permenaker Nomor 2/Men/1994 pada pasal 1, pengertian dari pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menjalankan segala perintah orang tersebut untuk mendapatkan suatu imbalan tertentu.

Pengertian dari pekerja berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003, pasal 1 ayat (3), yaitu: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Sehingga arti keseluruhan dari judul skripsi ini adalah perjanjian kerja sebagai salah satu usaha untuk melindungi segala kepentingan pekerja meliputi hak dan kewajiban yang mereka miliki dari tindakan sewenang-wenang pihak lain yang terikat dengan isi perjanjian kerja yang mereka buat bersama. Dan bila terjadi pelanggaran mereka akan mendapatka perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

---

<sup>8</sup> P.M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, makalah disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pemb. Hukum, pada Dies Natalis XL/Lustrum UNAIR, 3 November, 1994.

### C. Alasan Pemilihan Judul

Perjanjian kerja yang selama ini menimbulkan kewajiban pelaksanaan kerja pada satu pihak dan kontra prestasi uang atau hal lainnya yang dapat dinilai dengan uang di pihak yang lain. Dalam penuaian kerja pribadi manusia terikat kerja, tetapi selesai pada waktunya.

Dengan demikian apabila terjadi keadaan seseorang tidak melakukan kerja lagi, maka pribadi manusia tetap mandiri dan tidak hanyut dalam kerja. Oleh karena kepribadian manusia menjadi titik pusat, maka memiliki konsekuensi bahwa upah yang diterima oleh pihak pekerja tidak hanya bernilai ekonomis, tetapi juga bernilai sosial.

Tetapi dalam kenyataannya masih terdapatnya perjanjian kerja dalam buku III BW yang mengatur Hukum Harta Kekayaan, menunjukkan bahwa penilaian kerja masih dipandang dari sudut kebendaan atau dengan kata lain pandangan terhadap pekerja masih bersifat materialistis. International Labour Organisation (ILO) menyatakan: Bahwa Kerja Bukan Barang Dagangan Murni. Pernyataan ini baru ada perubahan pada tanggal 9 Oktober 1946 yang menyatakan bahwa : Kerja Bukan Barang Dagangan ( *Labour is not commodity*).<sup>9</sup>

Dengan pernyataan ILO yang baru ini, maka sebagai titik pusat adalah manusia sehingga tidak selayaknya perjanjian kerja masih ada dalam BW. Selain masih berpandangan materialistis, juga masih nampak adanya pengaruh liberalisme, para pihak yang mengadakan perjanjian kerja yaitu pihak pekerja

---

<sup>9</sup> F.X. Djumaldi, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, Cet.4, 2001, h.3.

Dengan adanya Undang-Undang Nasional tentang Perjanjian Kerja yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang penjabarannya ada pada hubungan Industrial Pancasila, maka manusia kerja bukan sebagai obyek atau sebagai faktor produksi saja, melainkan sebagai subyek atau pelaku dalam proses produksi maupun sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

Selain itu pihak yang ekonominya lemah dalam mengadakan perjanjian kerja nantinya dapat lebih dihargai oleh pihak pengusaha sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Sehingga nantinya akan membawa ketenangan kerja dan peningkatan produksi dan proses Pembangunan Nasional dapat berjalan dengan berkesinambungan.

#### **D. Tujuan Penulisan**

Skripsi ini dibuat sebagai pemenuhan tugas akhir dan merupakan syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Universitas Airlangga Surabaya. Di samping hal tersebut tujuan penulisan dari skripsi ini adalah agar nantinya tulisan ini dapat menambah wawasan dari para pembaca dan juga agar nantinya perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati antar para pekerja dengan pihak pengusaha dapat lebih memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja itu sendiri.

## **E. Metodologi**

### **a. Pendekatan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini digunakan suatu pendekatan secara yuridis normatif, artinya setiap permasalahan yang ada ditelaah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya BW.

### **b. Sumber Bahan Hukum**

Untuk menunjang kelengkapan dari skripsi ini diperoleh sumber bahan hukum yang berasal dari :

- 1). Bahan Hukum Primer, yaitu ketentuan perjanjian kerja yang dikaitkan dengan Peraturan Per-Undang-Undang-an khususnya BW.
- 2). Bahan Hukum Sekunder, yaitu segala bahan hukum dan informasi yang diperoleh dari berbagai literatur yang ada meliputi buku-buku, majalah, dan internet yang masih ada kaitannya dengan pokok bahasan skripsi ini.

### **c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum**

Bahan hukum yang diperoleh untuk mendukung penulisan skripsi ini menggunakan metode studi kepustakaan atau studi dokumen. Artinya mengumpulkan bahan hukum dengan membaca dan mempelajari serta memahami berbagai literatur berupa buku-buku karangan para ahli dan pendapat para sarjana. Juga segala peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah perjanjian kerja, sehingga dapat diperoleh bahan-bahan yang mendukung skripsi ini.

#### **d. Analisa Bahan Hukum**

Untuk menganalisa bahan hukum yang telah diperoleh, skripsi ini menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu menguraikan setiap masalah yang ada dengan pemecahan masalah analitis berdasarkan kenyataan yang ada dalam masyarakat.

#### **F. Pertanggungjawaban Sistematika**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai materi skripsi ini, maka keseluruhan materi yang ada dalam skripsi ini terbagi dalam empat (4) bab pokok pembahasan, yaitu bab I, bab II, bab III, dan bab IV.

Bab I sebagai bab pendahuluan dari skripsi ini memaparkan tentang garis besar permasalahan, latar belakang, dan rumusannya yang akan kami kaji lebih lanjut dalam bab-bab selanjutnya.

Pada bab II yang berfungsi sebagai awal dari pembahasan akan kami bahas mengenai peranan perjanjian kerja dalam perlindungan hukum bagi pekerja, meliputi sejarah perjanjian kerja, tata cara pembuatan perjanjian kerja, isi dari perjanjian kerja, dan macam-macam bentuk perjanjian kerja.

Bab III sebagai bab pembahasan selanjutnya akan kami bahas dan kami uraikan mengenai masalah upaya perlindungan hukum bagi pekerja melalui perjanjian kerja, apa yang menjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dan juga konsekuensi bila ada salah satu pihak yang melanggar isi dari pada perjanjian kerja tersebut.

Dan sebagai bab penutup adalah bab IV, dimana pada bab tersebut berisi tentang kesimpulan dan saran dari apa yang telah dipaparkan dan dibahas pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan merupakan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan dalam bab I atau dari pembahasan masalah sebelumnya dan saran merupakan suatu hal yang diharapkan sebagai suatu perbaikan yang akan berguna untuk menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja.



## **BAB II**

### **KEDUDUKAN PERJANJIAN KERJA DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA**

#### **A. Sejarah Perjanjian Kerja**

Sebelum berlakunya perjanjian kerja dalam Bab 7A Buku III BW, dahulu sudah ada perjanjian kerja yang bernama “Persewaan Pelayan dan Pekerja” yang terdapat dalam Bab 7 bagian 5 Buku III Kewajiban yang diatur dalam perjanjian persewaaan pelayan dan pekerja adalah persewaan tenaga kerja atau penyerahan hasil kerja tertentu disatu pihak dan pada pihak yang lain wajib memberikan prestasi yang berupa uang atau yang dapat dinilai dengan uang oleh pihak yang lain.<sup>10</sup>

Dalam Persewaan Pelayan dan Pekerja, perjanjian kerja sama sekali tidak menyangkut pribadi manusia. Penilaian kerja manusia hanyalah dipandang dari segi kebendaan saja, yaitu apa yang dihasilkan oleh yang melakukan kerja dan pribadi manusia dipisahkan dari kerja.

Sebagai contoh dari Persewaan Pelayan dan Pekerja ini adalah seorang pedagang beras yang menyuruh kuli-kuli menurunkan beras dari truk untuk dibawa ke gudang. Pedagang beras akan memberikan upah setiap karung beras Rp.1000,-. Siapa yang dapat mengangkut karung beras banyak, upahnya akan banyak. Bagi yang mengangkut karung beras sedikit, maka upah yang mereka terima sedikit juga.

Dapat dilihat bahwa pedagang beras sama sekali tidak mempersoalkan apakah kuli-kuli yang bekerja pada dirinya itu sudah tua ataukah masih muda, sudah berkeluarga atau belum, dan dalam kondisi yang sehat ataukah tidak. Prinsip yang terpenting baginya adalah bahwa upah yang diberikan pada para kuli tersebut tergantung pada berapa banyak jumlah karung beras yang dapat diangkut oleh masing-masing kuli tersebut. Sisi-sisi kemanusiaan sama sekali tidak diperhatikan.

Tanggapan terhadap cara kerja seperti ini telah ada sejak aliran *Renaissance* yang ingin mempraktekkan kembali nilai-nilai dan budaya hidup bangsa Romawi dan Yunani pada zaman dahulu, dimana pekerjaan yang ada selalu dikerjakan oleh para budak. Para budak ini dapat diperjual-belikan, disewakan dan hal lainnya sekehendak si majikannya.

Penilaian kerja pada abad ke-XIX yang dilakukan oleh pelayan dan pekerja tidak lebih dari kerja yang dilakukan oleh para budak. Dengan demikian kerja yang dilakukan oleh pelayan dan pekerja dimasukkan dalam Buku III BW yang mengatur Hukum Harta Kekayaan sebab status pelayan dan pekerja dianggap sama dengan budak, dan budak adalah layaknya harta benda yang mereka miliki.

Bila budak dapat disewakan, maka pelayan dan pekerja juga menyewakan tenaganya, oleh karena itu hal tersebut dimasukkan dalam ruangan "sewa-menyewa" (Bab 7 Buku III BW) dengan judul "Persewaan Pelayan dan Pekerja" yang terdapat dalam Bab 7 Bagian 5 Buku III BW.

---

<sup>10</sup> *Ibid*, halaman 8-9.

Persewaan Pelayan dan Pekerja diatur dalam pasal 1601 BW(lama), pasal 1602 BW (lama), dan pasal 1603 BW (lama). Oleh karena persewaan pelayan dan pekerja masuk dalam perjanjian sewa-menyewa dimana obyeknya adalah manusia, maka hal itu termasuk kedalam perjanjian sewa-menyewa dalam arti khusus.

Persewaan pelayan dan pekerja pertama kali berlaku bagi golongan Eropa, kemudian berlaku bagi semua golongan pada tahun 1879 dengan dikeluarkannya Staatsblad Nomor 256 yang menyatakan bahwa pasal 1601 BW (lama) s/d pasal 1603 BW (lama) berlaku bagi semua golongan.

Isi persewaan pelayan dan pekerja ini sangat sederhana dan sama sekali tidak memberikan perlindungan bagi pihak pekerja, hanya menjamin majikan dalam memperoleh tenaga kerja.

Pada tahun 1750-1850 pada saat terjadinya revolusi industri menimbulkan masalah sosial, karena dalam revolusi industri ini terjadi transformasi dari kerja tangan ke kerja mesin. Penderitaan berupa kemiskinan mewabah di masyarakat. Timbul reaksi berupa tuntutan agar negara turut campur dalam kehidupan masyarakat.

Karena hal tersebut, maka ketentuan hukum yang semula bersifat pelengkap menjadi peraturan hukum yang bersifat memaksa yaitu yang bernama "Perjanjian Kerja", yang kemudian di masukkan dalam BW Bab 7A Buku III dengan judul "Perjanjian untuk melakukan pekerjaan" melalui Staatsblad 1926 Nomor 335.

Perjanjian kerja yang diatur dalam Bab 7A Buku III BW tidak berlaku bagi semua golongan tapi hanya berlaku bagi golongan Eropa saja. Pasal-pasal dari bab 7A Buku III BW tersebut berasal dari pasal 1637s/d pasal 1639 redaksi dari BW Belanda berdasar asas konkordasi.

Dengan berlakunya Perjanjian Kerja dalam Bab 7A Buku III BW, maka tidak ada lagi unifikasi hukum dalam perjanjian kerja, karena Bab 7A Buku BW diperuntukkan bagi golongan Eropa, dan Bab 7 bagian 5 Buku III BW diperuntukkan bagi golongan Bumiputera dan Timur Asing.

Dengan adanya peraturan yang berlainan mengenai perjanjian kerja bagi masing-masing golongan rakyat sehingga terjadi pluralisme hukum dalam perjanjian kerja. Bila golongan bumiputera tidak bekerja sebagai pelayan dan pekerja maka berlaku hukum adat. Dan bagi golongan Timur Asing berlaku bab 1 s/d 4 Buku III BW yang mengatur tentang perjanjian pada umumnya bila mereka tidak bekerja sebagai pelayan dan pekerja.

Apabila masing-masing golongan tersebut saling berhubungan untuk mengadakan perjanjian kerja, sehingga timbul hubungan kerja maka hukum yang berlaku adalah :

**a. Apabila majikan dari golongan Eropa, sedangkan buruh dari golongan**

**Bumiputera, maka yang berlaku :**

- Bab 7A Buku III BW, jika golongan Indonesia bekerja sebagai buruh yang biasanya pekerjaan tersebut dilakukan golongan Eropa.
- Bab 7 Bagian 5 Buku III BW, jika golongan Indonesia bekerja sebagai pelayan dan pekerja.

- Hukum adat, jika golongan Indonesia bekerja sebagai pelayan dan pekerja.

**b. Apabila majikan dari golongan Eropa, dan buruhnya dari golongan**

**Timur Asing, maka yang berlaku :**

- Bab 7A Buku III BW, jika golongan Timur Asing bekerja sebagai buruh yang pekerjaannya biasanya dilakukan golongan Eropa.
- Bab 7 bagian 5 Buku III BW, jika golongan Timur Asing bekerja sebagai pelayan dan pekerja.
- Bab 1 s/d 4 Buku III BW, jika golongan Timur Asing bekerja bukan sebagai pelayan dan pekerja.

**c. Apabila majikan dari golongan Indonesia atau golongan Timur Asing,**

**sedangkan buruh dari golongan Eropa, maka yang berlaku :**

- Bab 7A Buku III BW

Dengan melihat kenyataan tersebut diatas, bahwasannya golongan Eropa selalu mendapatkan peraturan yang lebih baik, dimana meskipun kedudukannya buruh dengan majikan yang berasal dari golongan bumiputera dan atau Timur Asing mereka tetap tunduk pada Bab 7A Buku III BW.

Dengan adanya keadaan tersebut diatas, maka keluarlah Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No.3 tahun 1963 pada pasal 1603 x ayat (1) dan ayat (2) BW yang mengadakan diskriminasi antara orang Eropa dengan bukan Eropa tentang perjanjian kerja dianggap tidak berlaku lagi.

## B. Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja

### 1. Unsur-Unsur didalam Perjanjian Kerja

Seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, Rood menyatakan bahwa perjanjian kerja mengandung empat unsur, yaitu:<sup>11</sup>

- a. Unsur Work atau Pekerjaan
- b. Adanya Service atau Pelayanan
- c. Adanya unsur Time atau Waktu Tertentu
- d. Adanya unsur Pay atau Upah

#### a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja merupakan unsur penting dalam perjanjian kerja. Pekerjaan mana yaitu dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan berdasar atas isi dari perjanjian kerja tersebut pada pokoknya harus melakukannya sendiri. Tetapi bila pekerja dalam melakukan pekerjaannya berhalangan maka dia dapat digantikan oleh orang lain, melalui persetujuan terlebih dahulu dari pihak majikan selaku pemberi kerja.

Unsur work ini bila dikaitkan dengan unsur upah akan berlaku asas *When do not work, do not get pay* atau *No work no pay*, yang berarti bahwa bila seseorang tidak mau bekerja, maka dia tidak memiliki

keinginan untuk mendapatkan upah. Menyimpang dari ketentuan tersebut adalah bahwa seorang pengusaha tetap wajib membayar upah kepada pekerjanya dalam hal:

- a. Jika si buruh sendiri dalam keadaan sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- b. Jika buruh tidak masuk kerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini, buruh sendiri kawin, menyunatkan anaknya, mengawinkan anaknya, dan istrinya melahirkan.

**b. Adanya unsur service atau pelayanan**

Bahwa didalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja merupakan suatu manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah majikan / orang yang memberinya kerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah pimpinan orang lain, yaitu si majikan.

Disamping itu, di dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerjaan itu haruslah memberikan manfaat bagi pihak yang memberikan pekerjaan tersebut. Contohnya adalah bila seorang dokter dalam melaksanakan tugasnya untuk memeriksa dan mendiagnosa pasiennya atau seorang notaris yang melayani kliennya tidak dapat disamakan dengan sedang melaksanakan perjanjian kerja.

---

<sup>11</sup> Rood, M.S. Hukum Perburuhan ( Bahan Penataran ), Fakultas Hukum, UNPAD, Bandung, 1989, h.28.

Alasannya karena unsur service dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak terdapat didalamnya, sebab mereka dalam melakukan pekerjaannya tidak tunduk dan berada dibawah perintah orang lain. Karena mereka mempunyai keahlian tertentu yang tidak dipunyai dan dikuasai si pemberi kerja, yaitu si pasien atau klien.

**c. Adanya unsur time atau waktu tertentu**

Yang dimaksud dengan unsur time atau waktu tertentu disini bahwa dalam melakukan hubungan kerja harus disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu pekerja tidak boleh bekerja seacak hatinya tanpa mengindahkan segala peraturan yang telah mengikatnya.

Begitupun yang berlaku bagi pihak majikan, dia tidak dapat memperlakukan pekerjaannya dengan sewenang-wenang karena hal tersebut merupakan suatu bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Yang harus juga diingat adalah bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

**d. Adanya unsur pay atau upah**

Jika seseorang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya tidak bertujuan untuk mencari upah, maka dalam pelaksanaannya pekerjaan tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai suatu bentuk pelaksanaan dari suatu perjanjian kerja. Selanjutnya jika ada seseorang yang bekerja



memiliki tujuan untuk mendapatkan manfaat bagi dirinya tanpa mengharapkan upah, maka unsur dalam perjanjian kerja tersebut tidak terpenuhi.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan walaupun ketiga unsur telah terpenuhi, tetapi bila unsur yang keempat (upah) tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut bukan merupakan bentuk dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu. Upah merupakan hubungan kontraktual dari penerima upah (pekerja) dengan pihak pemberi upah (pengusaha).

Karena upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan. Hal tersebut sebagaimana ketentuan dalam pasal 1 angka 30 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberian majikan yang bersifat tidak wajib atau tidak mengikat untuk dilaksanakan, maka pemberian tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai upah. Misalnya berupa bonus, pesenan, dan Tunjangan Hari Raya. Karena yang disebut dengan upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara teratur dan terus-menerus.

Berdasarkan pada ketentuan yang ada dalam BW yakni pada pasal 1601a, ditambah dengan pendapat dari para pakar perburuhan Indonesia, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja memiliki 4 (empat) essensialia, yaitu:<sup>12</sup>

**a. Melakukan pekerjaan tertentu**

Bahwa sebagai implementasi dari perjanjian kerja tersebut, maka salah satu pihak yaitu si pekerja, harus melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut pada prinsipnya harus dilakukan oleh pihak yang membuat perjanjian kerja dan tidak boleh digantikan oleh orang lain.

**b. Di bawah perintah**

Dalam melakukan pekerjaannya pekerja harus tunduk pada perintah orang lain (majikan) sebagai pihak pemberi kerja. Hal tersebut dalam di dalam prakteknya, si pekerja diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan kerja yang ada dalam perusahaan.

**c. Dengan upah**

Jika setelah pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka sepakati dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah. Upah itulah yang menjadi

---

<sup>12</sup> Wiwoho Soedjono, *Loc. Cit.*, h. 15-16.

sarana penting bagi buruh untuk melindungi dirinya demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya.

Ketentuan tersebut dipertegas lagi oleh 1602b BW, yang menentukan bahwa "Tiada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan." Hal ini diperkuat oleh pasal 2 PP Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang berbunyi:

"Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus".

Selanjutnya pada pasal 4 PP Nomor 8 tahun 1981 tersebut menyatakan bahwa :

"Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan".

#### **d. Dalam waktu tertentu**

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak boleh seorang pekerja diharuskan untuk bekerja selama hidupnya. Pekerjaan tersebut dilakukan pekerja, sesuai dengan waktu yang mereka sepakati atau telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum, dan kebiasaan setempat.

Ke empat essensialia tersebut, jika dirumuskan atau diringkas adalah sebagai berikut :

- a. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri;

harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja laut”.

Akan tetapi memang lebih baik bila suatu perjanjian kerja itu di buat secara tertulis serta dinyatakan dalam rumusan tertentu dan jelas. Semakin tegas dan jelas isi dan perumusan pernyataan kehendak kedua belah pihak, makin kurang timbul keragu-raguan, dan hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai alat bukti.

Berdasarkan pasal 54 ayat (1), (3), Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa syarat untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian dibuat;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja ini dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang memiliki kekuatan hukum yang sama, dan masing-masing pihak

(pengusaha dan pekerja/buruh) masing-masing mendapat 1 (satu) buah perjanjian kerja.

### 3. Subyek Hukum Perjanjian Kerja

Didalam pasal 1601a BW dan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa pelaku dari perjanjian kerja adalah dua pihak, yaitu Majikan (Pengusaha) dengan seorang Buruh (Pekerja). Yang bertindak untuk mewakili pengusaha adalah sangat tergantung kepada bentuk perusahaannya serta ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan yang bersangkutan.

Tentang orang-orang yang dapat melakukan suatu perjanjian kerja sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, yaitu pada dasarnya setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perjanjian, kecuali oleh Undang-Undang orang tersebut dinyatakan tak cakap. Sehingga subyek hukum yang dapat membuat suatu perjanjian kerja adalah mereka yang telah cukup umur/dewasa, memiliki rasa tanggung jawab, dan mampu menyelenggarakan suatu perjanjian kerja.

Berdasarkan pada pasal 1601f BW jo 1601h BW, pihak yang mengadakan perjanjian kerja dapat dibedakan antara seorang *suami* dan seorang *istri* orang *dewasa* dan orang *yang belum dewasa* Pasal 1601 BW menyatakan bahwa seorang istri dalam melakukan suatu perjanjian kerja dianggap telah mendapatkan persetujuan dari si suami, meskipun pada kenyataannya si suami tidak pernah memberikan kuasanya. Karena pada

saat si istri bekerja si suami dianggap telah memberikan kuasanya pada istrinya.

Sebabnya adalah bahwa hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat. Dalam hal ini masing-masing pihak berhak untuk melakukan suatu perbuatan hukum, misalnya untuk menanda tangani surat perjanjian kerja

Yang kedua, apabila yang mengadakan perjanjian kerja adalah seorang anak yang belum dewasa, maka harus dengan kuasa orang tua/walinya baik secara tertulis maupun lisan. Apabila kuasanya diberikan secara lisan, maka kuasa itu diberikan setiap kali perjanjian kerja dihadapan pengusaha dan wakilnya. Kuasa tersebut tidak dapat diberikan dengan bersyarat, sehingga disebut kuasa tak bersyarat, dan kuasa lisan ini hanya dapat digunakan dalam hal pembuatan suatu perjanjian kerja tertentu.

Apabila kuasa itu bentuknya tertulis, kuasa itu berlaku untuk semua perjanjian kerja yang akan dibuat oleh si anak yang belum dewasa ini. Si anak belum dewasa ini wajib menyerahkan surat kuasanya kepada pihak pengusaha. Kemudian pihak majikan akan memberikan salinan dari surat perjanjian kerja yang telah ditanda tangani si belum dewasa.

Dengan adanya hal tersebut dalam segala hal yang berkaitan dengan pembuatan perjanjian kerja si belum dewasa ini kedudukannya dianggap sama dengan orang yang telah dewasa. Tetapi dia tetap tidak dapat

menghadap ke Pengadilan bila ada suatu masalah mengenai pekerjaannya tanpa didampingi oleh orang tua/walinya.

Jika ada anak yang terlanjur bekerja tanpa kuasa dari orang tua/walinya maka jika dalam jangka waktu enam (6) minggu tidak ada protes/keberatan dari pihak orang tua/walinya, dianggap dia telah mendapatkannya dan boleh untuk terus bekerja. Hal ini berdasarkan pada pasal 1601h BW yang menyatakan bahwa:

“Jika seorang belum dewasa yang belum mampu untuk membuat perjanjian kerja, telah membuat perjanjian kerja dan karena itu selama itu selama enam minggu telah melakukan pekerjaan pada majikan dengan tiada perlawanan dari walinya menurut undang-undang, maka dia dianggap telah diberi kuasa dengan lisan oleh walinya itu untuk membuat perjanjian kerja tersebut.”

#### **4. Isi Perjanjian Kerja**

Mengenai isi dari suatu perjanjian kerja berdasarkan Permenaker No. PER-05/PER/1986 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu. Bahwa pada pokok persoalan, suatu pekerjaan yang akan di berikan pada seorang pekerja adalah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa, atau dalam undang-undang ketertiban umum, atau dengan tata susila masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pasal 1337 BW.

Pasal 1337 BW menyatakan bahwa suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh UU, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik

atau ketertiban umum. Misalnya larangan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Suatu perjanjian kerja yang menghendaki supaya buruh melakukan perbuatan yang dilarang, umpamanya mencetak uang palsu adalah tidak sah.

Dalam prakteknya isi dari perjanjian kerja berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja tersebut. Dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana, yaitu mengenai upah. Sehingga diperlukan adanya peraturan yang memuat syarat kerja secara lengkap yakni perjanjian perburuhan/peraturan perusahaan.<sup>13</sup>

Menurut pandangan berbagai literatur yang menjadi isi dari suatu perjanjian kerja adalah terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Kewajiban utama pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai perintah majikannya, sedangkan kewajiban dari pengusaha adalah membayar upah. Kewajiban-kewajiban dari pekerja merupakan hak dari pengusaha dan sebaliknya kewajiban-kewajiban pengusaha merupakan hak dari pekerja.

## **5. Macam Perjanjian Kerja**

Seperti kita ketahui bahwa suatu perjanjian kerja dibuat harus berdasarkan pada :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

---

<sup>13</sup> F.X. Djumaldi, *Op.Cit*, h.36.



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

Berdasarkan pada pasal 56 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dua macam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

**a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu**

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diatur dalam pasal 1603e ayat (1) BW yang berbunyi:

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

Dengan demikian dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada 3 (tiga) macam, yaitu :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 1 (satu) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-Undang, misalnya jika majikan memperkerjakan tenaga kerja asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh

Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.

- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya di perkebunan terdapat buruh pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi berakhir, maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.

Pada masa yang lalu dalam pelaksanaannya, pekerja yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian atau undang-undang sering disebut sebagai "*buruh kontrakan*," dan untuk buruh yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan dikenal dengan nama "*buruh musiman*".<sup>14</sup>

Pasal 56 ayat (2) sampai dengan pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas :

- jangka waktu; atau
- selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Bila kemudian terjadi perselisihan akibat perbedaan penafsiran, maka yang

---

<sup>14</sup> Koko Kosidin, *Op. Cit.*, h.27.

digunakan sebagai panduan adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pembuatan perjanjian kerja untuk 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 sekali selesai atau yang 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 penjajakan.

Waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini adalah selama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud untuk memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selain dapat diperpanjang, perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dapat diperbarui. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang lama.

Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun.

#### **b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu**

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu diatur dalam pasal 1603g ayat (1) BW yang berbunyi: “Jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian maupun peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan, atau pun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tertentu.”

Dengan demikian yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang, ataupun dalam kebiasaan. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ini dapat dibuat secara lisan ataupun tertulis. Ketentuan lain yang mengatur masalah ini adalah pasal 60 jo pasal 61 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, maka pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk membuat suatu surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut memuat keterangan tentang :

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan;
- d. Besarnya upah.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dan pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

#### **6. Perubahan atau Penarikan Kembali Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Pada Perusahaan Yang Dipindah Tangankan**

Suatu perjanjian kerja yang telah ada dapat diubah atau ditarik kembali dengan persetujuan kedua belah pihak yang membuatnya (pekerja dan pengusaha). Perubahan tidak boleh dipandang sebagai mengadakan perjanjian kerja baru. Perjanjian kerja yang telah ada terus berlaku, hanya isinya saja yang berubah.

Peraturan baru tersebut hanya akan mengikat para pekerja/buruh bila suatu lembar lengkap rancangan peraturan perjanjian kerja yang baru. Apabila ternyata pihak pekerja/buruh tidak dapat menyetujui rencana perubahan dan penarikan perjanjian kerja tersebut, maka dalam jangka 4 (empat) minggu mereka dapat meminta pada pengadilan untuk membatalkan perjanjian kerja mereka.

Perubahan atau penarikan kembali perjanjian kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak, bila hal itu dilakukan maka pihak yang lain dapat meminta pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak akan putus karena dipindah tangankannya perusahaan pada pihak yang lain, tapi perjanjian kerja yang semula itu ikut dipindah tangankan. Hal itu diatur dalam pasal 1576 BW yang merupakan penjelmaan dari suatu asas, bahwa pada umumnya beban yang melekat pada

suatu obyek, baik berupa benda, maupun usaha, tidak putus, tidak lenyap dengan berpindah tangannya obyek yang bersangkutan, tetapi ikut pindah dengan obyek itu.

Pada pasal 64 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan dari pemindahan kegiatan kerja tersebut harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

#### **7. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pada pasal 61 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebuah perjanjian kerja akan berakhir bila :

- 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;

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak akan berakhir dengan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

Sedangkan pasal 1603e BW menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja akan berakhir demi hukum jika habis waktunya yang telah ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Pernyataan pengakhiran sebelumnya dalam hal ini hanya diperlukan:

- ◆ Jika demikian itu diperjanjikan dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan majikan;
- ◆ Jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, juga dalam hal waktu lamanya hubungan kerja ditetapkan sebelumnya, diharuskan pernyataan.

### **C. Kedudukan Perjanjian Kerja Dalam Suatu Hubungan Kerja**

#### **a. Pengertian dan Istilah Hubungan Kerja**

Pelaksanaan suatu pekerjaan atau yang lebih dikenal dengan istilah hubungan kerja diatur dalam Bab 7A, Buku III, Pasal 1601 sampai dengan pasal 1603 BW. Adapun pengertian dari hubungan kerja adalah :

“Kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu tenaga kerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya (majikan/pengusaha) sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama”.

Perjanjian kerja menurut perumusannya di zaman Pancasila ini adalah merupakan suatu perjanjian khusus sebagai akibat dianutnya sistem kontrak terbuka dalam BW. Sistem kontrak terbuka berarti bahwa para pihak memiliki kebebasan untuk menentukan isi serta akibat hukum dari perjanjian kerja di dalam batas-batas yang ditetapkan oleh ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat memaksa, kesusilaan, dan ketertiban umum<sup>16</sup>.

Hubungan kerja menurut pasal 1 angka 15 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dan suatu hubungan kerja hanya akan terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan kata lain bahwa perjanjian kerja merupakan dasar terjadi/terbentuknya suatu hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

Ditinjau dari jenis dan penggunaannya dalam pelaksanaan hubungan kerja di Indonesia dewasa ini dikenal beberapa jenis hubungan kerja, yaitu:<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, Cet.9, 2001, h.57.

<sup>17</sup> Koko Kosidin, Op.Cit., h.31.



- a. Perjanjian kerja perorangan (PKP) biasa. Bentuk PKP ini mengacu pada BW pasal 1601a dan pasal-pasal dalam UU Ketenagakerjaan.
- b. Perjanjian kerja laut (PKL) yaitu perjanjian kerja yang diselenggarakan antara seorang pengusaha kapal dan seorang buruh yang mengikatkan diri untuk pada pengusaha kapal sebagai nakhoda atau pelaut dengan menerima upah (KUHD pasal 395 ayat 2).
- c. Perjanjian kerja perorangan (PKP) ikatan dinas, yaitu perjanjian kerja yang diselenggarakan antara pengusaha dengan siswa/mahasiswa yang berstatus ikatan dinas.
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja.
- e. Perjanjian kerja dalam program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) yaitu perjanjian kerja yang dibuat antara tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim keluar negeri melalui Asosiasi.
- f. Perjanjian kerja antara yang akan bekerja di Indonesia dengan pihak-pihak di Indonesia.

Masyarakat Indonesia mengenal bermacam-macam hubungan lain antara dua pihak yang pada dasarnya juga melakukan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi hal tersebut bukanlah merupakan suatu bentuk hubungan kerja. BW mengenal dua macam hubungan kerja, meliputi:

- a. Hubungan kerja antara seorang yang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lain. Contohnya adalah hubungan antara dokter dengan pasiennya.
- b. Hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>18</sup>

**b. Hubungan Antara Perjanjian Kerja dengan Hubungan Kerja**

Perjanjian kerja menurut pasal 1601 BW adalah “Suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah”. Dari pernyataan pasal tersebut dapat diketahui bahwa hubungan kerja merupakan pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha.

Didalam suatu hubungan kerja para pihak yang terikat didalamnya tidak boleh melakukan hal-hal yang dapat merugikan pihak yang lain. Pengusaha, sebagai orang yang berhak memberikan perintah kepada para pekerjanya tidak dapat memerintah secara sewenang-wenang. Dan perintahnya tidak boleh melebihi apa yang telah tercantum dalam perjanjian kerja.

Pihak pekerja dalam hubungan kerja tidak boleh mengajukan tuntutan yang melebihi dari apa yang telah disepakati semula dalam perjanjian kerja, tuntutan upah misalnya. Jadi hubungan kerja merupakan pelaksanaan dari

---

<sup>18</sup> Iman Soepomo, *Op. Cit.*, h.1-2.

perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dengan pengusaha, dan masing-masing pihak dalam suatu hubungan kerja ini memiliki hak dan kewajiban tertentu.

Perjanjian kerja sangat penting artinya dalam suatu hubungan kerja, karena didalamnya diatur tentang hak dan kewajiban yang dimiliki oleh masing-masing pihak, dan untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pihak pengusaha, dan bagi pengusaha untuk melindungi kepentingan usaha mereka dari pekerja yang akan bertindak seenaknya.

Dalam skripsi ini yang kami maksudkan dengan pengusaha adalah mereka yang menjalankan suatu usaha secara perseorangan ataupun secara berkelompok dan secara rutin melakukan pembukuan atas usaha yang mereka jalankan baik itu untung ataupun kerugian yang mereka alami.

## **BAB III**

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA**

#### **A. Hak Dan Kewajiban Pengusaha Dan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja**

Dengan dibuatnya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja, maka akan terjadi suatu hubungan kerja diantara kedua belah pihak. Hubungan kerja yang terjadi tersebut berisi tentang hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Apa yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban dari pengusaha, dan apa yang menjadi kewajiban dari pekerja merupakan hak pengusaha.

Adapun kewajiban dari masing-masing pihak dalam perjanjian kerja tersebut meliputi :

##### **a. Hak dan Kewajiban Pengusaha**

Didalam suatu perjanjian kerja telah diatur mengenai kewajiban dari seorang pengusaha/majikan yang antara lain kewajibannya adalah sebagai berikut :

##### **1). Membayar Upah**

Kewajiban utama dari seorang majikan/pengusaha adalah membayar upah. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antar pengusaha

dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a PP no. 8 tahun 1981).

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, dinyatakan bahwa :

- Termasuk Komponen Upah adalah :

- a). Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b). Tunjangan Tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok,
- c). Tunjangan Tidak Tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung/tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, misalnya tunjangan transport berdasarkan kehadirannya.

- Bukan Termasuk Komponen Upah adalah:

- a). Fasilitas, adalah kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan

buruh, misalnya fasilitas kendaraan antar jemput, sarana ibadah, koperasi, kantin dan lain-lain.

b). Bonus, adalah pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

c). Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Pembayaran upah bagi pekerja wajib dibayarkan berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Dan upah wajib diberikan sejak pekerja mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Bagi majikan yang melanggar ketentuan tersebut diancam dengan pidana penjara minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 4 (empat) tahun dan/ denda minimal Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Ketentuan ini terdapat dalam pasal 185 UU No. 13 tahun 2003.

## **2). Memberi Istirahat Mingguan dan Hari Libur**

Pasal 1602v BW menyatakan bahwa “Majikan wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga buruh tidak harus melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu menurut kebiasaan setempat untuk pekerjaan sebagai diperjanjikan

Sehingga pihak majikan / pengusaha wajib mengatur pekerjanya sedemikian rupa sehingga hak cuti dapat diberikan secara teratur dan dilain pihak produktivitas dari perusahaan tidak akan terganggu. Sehingga semua pihak dapat melakukan kewajibannya dengan tenang dan sebaliknya hak mereka juga terpenuhi.<sup>19</sup>

Pengaturan hari libur dan istirahat bagi pekerja harus dapat berjalan dengan baik tanpa harus bertentangan dengan isi perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan dan kebiasaan setempat.

### 3). Mengatur Tempat Kerja dan Alat-Alat Kerja

Kewajiban ini diatur dalam pasal 1602w BW yang menyatakan bahwa pengusaha harus mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, memberikan petunjuk tentang aturan penggunaan alat tersebut sehingga pekerjanya terlindung dari bahaya.

Bila hal ini tidak dilakukan dan terjadi kecelakaan kerja, maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi. Tetapi dengan adanya PP No. 33 tahun 1977 jo. PP No.19 tahun 1990 tentang ASTEK, pembayaran ganti kerugian karena kecelakaan kerja tidak lagi menjadi tanggung jawab pengusaha, melainkan menjadi tanggung jawab PT.ASTEK, dengan mewajibkan pengusaha membayar iuran kepada PT.ASTEK.

---

<sup>19</sup> Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perjanjian, Alumni, Cet. II, Bandung, 1986, h.334

#### **4). Memberi Surat Keterangan**

Hal ini terdapat dalam pasal 1602z BW. Surat keterangan diberikan pada saat pekerja ingin berhenti dari pekerjaan. Dengan surat keterangan tersebut pihak pekerja dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah didudukinya, dan keahlian yang dimilikinya.

Karena pada prinsipnya surat keterangan tersebut dapat dipakai sebagai modal utama bagi pekerja dalam memasuki pekerjaan dan dunia kerja yang baru.<sup>20</sup>

#### **5). Memberi Pengobatan dan Perawatan**

Berdasarkan pasal 1602x BW, pihak pengusaha wajib memberikan perawatan dan pengobatan pada pekerja yang sedang sakit. Kewajiban ini hanya berlaku selama 6 (enam) minggu pertama, kecuali jika sakitnya pekerja karena kesengajaan, atau karena cacat badan yang dirahasiakan kepada pihak pengusaha.

#### **6). Memberikan Perlakuan Yang Sama pada Pekerja Pria dan Wanita**

Pengusaha dalam suatu hubungan kerja tidak boleh membedakan antara pekerja pria dengan pekerja wanita. Dalam hal kenaikan pangkat, pemberian upah, dan kesempatan pendidikan yang sama. Akan tetapi apabila perbedaan itu untuk melindungi harkat dan martabat wanita, maka hal itu diperbolehkan.

---

<sup>20</sup> Djumadi, *Op.Cit*, h.42.



Karena bagaimanapun tuntutan persamaan memang harus dipenuhi, tetapi sudah menjadi kodratnya antara pria dan wanita ada perbedaan secara fisik dan psikis. Dan perbedaan itu menggunakan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya, untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.<sup>21</sup>

Seorang pengusaha yang baik wajib melaksanakan kewajiban mereka sebagaimana tersebut diatas supaya mereka mendapatkan apa yang menjadi hak-hak mereka, antara lain: mendapatkan para pekerja yang selalu mematuhi apa yang dia perintahkan, pekerja yang selalu mentaati berbagai peraturan yang mereka buat dan juga para pekerjanya dapat bekerja dengan baik.

#### **b. Hak dan Kewajiban Pekerja**

Dengan adanya perjanjian kerja, pekerja memiliki kewajiban-kewajiban tertentu antara lain: melakukan pekerjaan, mentaati tata tertib perusahaan, membayar denda dan ganti rugi serta bertindak sebagai buruh yang baik.

##### **1). Melakukan Pekerjaan**

Berdasarkan pasal 1603 BW, pekerja wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuan yang dimilikinya. Pekerja juga harus melakukan pekerjaannya sendiri dan tidak boleh diwakilkan kecuali atas izin pengusaha pekerja dapat meminta orang lain untuk menggantikan dirinya.

---

<sup>21</sup> Ibid., halaman 43.

Atas dasar peraturan tersebut dapat dikatakan wajib melakukan pekerjaannya sendiri berarti melakukan pekerjaan secara *persoonlijkheid* (bersifat kepribadian). Artinya, antara kerja dengan manusia itu tidak dapat dipisahkan. Sehingga bila pekerja meninggal dunia berarti perjanjian kerja berakhir dengan sendirinya.<sup>22</sup>

## 2). Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Seorang pekerja wajib untuk mentaati peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan milik majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan majikan, atau jika hal tersebut tidak ada, kebiasaan. (Pasal 1603b BW).

Tata tertib perusahaan terdapat dalam peraturan perusahaan, yaitu suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

## 3). Membayar Denda dan Ganti Rugi

Jika pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, menimbulkan kerugian, kerusakan atau kehilangan serta lalai dalam melakukan kewajibannya, maka pengusaha dapat memberikan hukuman denda/ permintaan ganti rugi pada pekerja yang bersangkutan.

---

<sup>22</sup> F.X. Djumaldi, *Op.Cit*, h.80.

Tetapi denda atas pelanggaran tersebut hanya dapat dilakukan bila telah diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan. Untuk setiap pelanggaran yang telah dikenakan denda tidak dapat dimintakan ganti rugi.

Hal ini bertujuan untuk melindungi kepentingan pekerja, sebagaimana telah dinyatakan dalam pasal 23 PP No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

#### **4). Bertindak Sebagai Pekerja yang Baik**

Pada umumnya pekerja wajib untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pekerja yang baik dalam keadaan yang sama (pasal 1603d BW).

Dengan demikian pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan. Selain itu setiap tindakan pekerja harus disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan ataupun kebiasaan yang berlaku di masyarakat.

Selain memiliki berbagai kewajiban tersebut di atas para pekerja memiliki berbagai hak yang patut mereka dapatkan setelah mereka menunaikan apa yang menjadi kewajiban mereka sebagai pekerja, antara lain meliputi: hak untuk mendapatkan upah, hak untuk mendapatkan tunjangan kesehatan, hak untuk diperlakukan sama

antara pekerja pria dan wanita, hak untuk mendapatkan hari libur dan istirahat serta hak-hak lainnya.

## **B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Beberapa Perjanjian Kerja**

Dalam praktek pelaksanaannya pembuatan perjanjian kerja ada beberapa jenis dan macamnya. Tetapi pada pembahasan skripsi ini, kami membatasi upaya perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan jenis perjanjian kerja pada perjanjian persaingan, perjanjian kerja di rumah dan perjanjian kerja laut.

### **a. Perjanjian Kerja Persaingan**

Perjanjian kerja persaingan adalah suatu janji antara majikan dan buruh di mana pihak yang belakangan ini dibatasi kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja, bekerja dengan suatu cara hanyalah sah bila janji tersebut dibuat dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan, dengan seorang buruh yang dewasa (pasal 1601x BW).

Jika disimak ketentuan tersebut diatas, maka terasa adanya syarat dasar persaingan yaitu dalam hal pekerja “dibatasi” dalam “kebebasannya” untuk sesudah berakhirnya hubungan kerja bekerja dengan suatu cara tertentu.

Ketentuan tersebut jelas membatasi kepentingan pekerja dan hak asasi yang mereka miliki. Padahal hak pekerja telah diatur dalam pasal 27 UUD 1945 khususnya pasal 27 ayat (2), yaitu hak untuk bekerja dan mendapatkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan bagi tiap-tiap warga

negaranya dan sebaliknya ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut nampaknya hanya memberikan perlindungan pada pihak pengusaha.

Agar suatu perjanjian kerja persaingan tidak membatasi gerak pekerja dan lebih banyak melindungi pengusaha, maka diperlukan upaya perlindungan bagi para pekerja.

Upaya perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja persaingan, meliputi :

- Perjanjian kerja persaingan harus dibuat secara tertulis;
- Perjanjian kerja persaingan dapat dalam bentuk peraturan perusahaan, asalkan ada pernyataan tertulis yang berisi persetujuan atas peraturan perusahaan tersebut;
- Perjanjian persaingan hanya dapat dibuat oleh orang yang telah dewasa;
- Jika oleh pekerja perjanjian persaingan tersebut dirasa membatasi, sehingga mereka dirugikan mereka dapat mengajukan keberatan. Keberatan tersebut disampaikan melalui gugatan ke Pengadilan Negeri setempat untuk memohon pembatalan pada hakim atas isi dari perjanjian persaingan tersebut.

Dasar hukum atas keberatan pihak pekerja tersebut adalah pasal 1601x ayat (2) BW yang menyatakan bahwa "Pengadilan dibolehkan atas tuntutan buruh walaupun atas dimintanya pada pembelaannya dalam satu perkara, meniadakan untuk seluruhnya atau sebagian suatu janji seperti itu dengan alasan bahwa dibandingkan dengan kepentingan pengusaha yang dilindungi itu, pekerja dirugikan secara tidak adil oleh janji tersebut".

## b. Perjanjian Kerja di Rumah

Pengertian dari perjanjian kerja di rumah tidak terdapat dalam BW ataupun peraturan perundang-undangan yang lain. Dan adapun pengertian pekerjaan di rumah berdasarkan pendapat para ahli dan sarjana dari Belanda adalah:

“Perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak yang satu, pekerja, membuat persetujuan dengan pihak yang lain, yaitu orang yang memberikan pekerjaan, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak”<sup>23</sup>.

Upaya perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja di rumah. Dikarenakan jumlah dari pekerja dalam perjanjian kerja di rumah tidak dapat diketahui secara pasti, maka hal yang demikian akan membawa dampak yang negatif bagi pekerja. Misalnya saja dalam hal perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan atas upah dan hal-hal yang lainnya.

Sampai saat ini belum ada landasan yuridis yang mengatur tentang perlindungan bagi pekerja di rumah. Tetapi kita dapat menggunakan ketentuan yang ada dalam BW, antara lain pasal 1602s, 1602x, 1603c BW. Meskipun masih bersifat umum, tapi bisa digunakan sebagai pedoman untuk upaya perlindungan.

Pasal 1602s ayat (1) BW berbunyi: “Dalam hal upah buruh seluruhnya atau sebagian ditetapkan berupa pemondokkan, makan atau keperluan

---

<sup>23</sup> Djumadi, S.H., *Op. Cit.*, hal. 62, dikutip dari bahan penataran yang disampaikan M.G. Rood, FH UNPAD, Bandung, Agustus 1989, dalam rangka kerjasama Indonesia-Belanda.

hidup lainnya, majikan wajib, asal sesuai dengan syarat kesehatan dan kesusilaan, memenuhinya menurut kebiasaan setempat”.

Pasal 1602x ayat (1) BW, berbunyi:” Majikan wajib jika seorang buruh yang bertempat tinggal padanya sakit atau menderita kecelakaan, selama berlanngsung hubungan kerja, tetapi paling lama untuk waktu enam minggu untuk mengurus perawatan dan pengobatan sepantasnya sekedar hal ini tidak diberikan berdasarkan peraturan lain. Ia berhak menuntut kembali biaya dari buruh apabila ia sakit disebabkan perbuatan buruh perbuatan buruh yang disengaja atau perbuatan tak susila atau akibat dari suatu cacat badan yang sewaktu membuat perjanjian oleh buruh sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu kepada majikan”.

Majikan dalam hal ini adalah mereka yang selain termasuk dalam kategori seorang pengusaha juga mereka yang menjalankan usahanya dirumah. Misalnya saja usaha catering yang dilakukan dirumah, seorang majikan harus benar-benar memperhatikan keadaan pekerjaanya baik itu dari segi kesehatan psikis dan fisiknya.

Keduanya merupakan kewajiban untuk memberikan perlindungan pada pekerja oleh majikan yang memperkerjakan buruh/pekerja di rumah. Dan bagi pekerja mereka juga memiliki kewajiban untuk berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan (pasal 1603c BW).

### **c. Perjanjian Kerja Laut**

Pengertian perjanjian kerja laut dapat kita temukan dalam pasal 395 KUHD. Adapun pengertian dari perjanjian kerja laut adalah :

Perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dan seorang buruh dipihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha melakukan pekerjaan dengan mendapat upah, sebagai nakhoda atau anak buah kapal.

G. Kartasapoetra mengatakan bahwa perjanjian kerja laut adalah :

“ Perjanjian yang diselenggarakan antara seorang pengusaha angkutan kapal disatu pihak dan seorang tenaga kerja dipihak lain, di mana yang terakhir mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha angkutan kapal, sebagai nakhoda atau pelaut dengan menerima upah”<sup>24</sup>

Atas ketentuan-ketentuan tersebut, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja, yaitu adanya unsur *work, service, time* dan *pay* telah terpenuhi. Namun kekhususan dari perjanjian kerja laut ini adalah obyek yang diperjanjikan telah disebutkan dengan jelas, yaitu bekerja di kapal sebagai nakhoda atau anak buah kapal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ketentuan dalam pasal 395 KUHD tsb, maka tempat perjanjian kerja laut merupakan perjanjian yang bersifat khusus.<sup>25</sup>

### **Prosedur pembuatan perjanjian kerja laut**

Dalam pembuatan prjanjian kerja laut harus didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang berlaku, yaitu :

1. Perjanjian kerja laut yang dibuat oleh pengusaha kapal dengan nakhoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis dengan ancaman pembatalan;

<sup>24</sup> G. Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, Cet. II, 1988, h. 406.

<sup>25</sup> Djumaldi, Op.Cit., h. 68.



2. Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal atau buruh, harus dibuat dihadapan seorang pegawai yang diangkat oleh yang berwajib.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha kapal dengan buruh yang akan bertindak sebagai anak buah kapal harus dilakukan dihadapan seorang pegawai yang ditunjuk oleh yang berwenang, jika tidak perjanjian tersebut batal. Pejabat yang diangkat oleh pihak berwajib adalah Pejabat Syahbandar setempat.

Sebelum menanyakan pada buruh apakah buruh akan membuat perjanjian kerja tersebut, pegawai tersebut harus menjelaskan isi dari perjanjian kepada buruh dan memastikan apakah buruh telah mengerti akan isi dari perjanjian tersebut. Segera setelah pihak buruh mengatakan kesediaannya, maka pegawai membuatkan surat perjanjiannya.

Surat perjanjian tersebut harus ditanda tangani oleh pegawai, pengusaha kapal/wakilnya dan buruh atau dibubuhi cap jari. Biaya pembuatan surat dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggung jawab pengusaha kapal.

Adapun isi dari surat perjanjian kerja laut harus mencantumkan hal-hal sebagai berikut :

- Identitas dari pekerja;
- Nama, jabatan, dan alamat pejabat yang ditunjuk mewakili pengusaha kapal;
- Tempat dan tanggal perjanjian dibuat;

- Penunjukkan pada nama kapal, dimana pekerja tersebut akan diperkerjakan;
- Jabatan yang dipangkunya;
- Upah serta hak-hak buruh lainnya;
- Tentang pengakhiran hubungan kerja;
- Tentang lamanya hubungan kerja;
- Perjalanan atau perjalanan-perjalanan yang akan ditempuh bila hal itu telah ditetapkan.

#### **Macam-macam perjanjian kerja laut**

Perjanjian kerja laut pada umumnya dibagi menjadi 3 (tiga) macam perjanjian kerja laut, yaitu :

##### **a). Perjanjian Kerja Laut Untuk Waktu Tertentu**

Perjanjian ini hanya dibuat untuk waktu tertentu saja, misalnya untuk masa 1 atau 2 tahun. Perjanjian kerja akan berakhir apabila waktu yang telah diperjanjikan telah selesai.

Tetapi karena alasan-alasan tertentu, hubungan kerja tersebut meskipun waktunya belum berakhir, tapi pihak pengusaha ataupun pekerja dapat mengakhiri perjanjian tersebut dengan alasan yang jelas.

Dan apabila habisnya waktu perjanjian kerja tersebut terjadi ketika kapal masih dalam pelayaran ditengah laut, maka hubungan kerja tersebut baru berakhir ketika kapal telah sampai pada pelabuhan pertama dimana kapal berlabuh.

b). Perjanjian Kerja Laut yang dibuat Berdasarkan Pelayaran Atau Trayek Tertentu

Dalam perjanjian kerja semacam ini, suatu perjanjian kerja laut dibuat hanya berlaku untuk satu kali atau beberapa pelayaran saja. Perjanjian ini dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu, karena bila obyek yang diperjanjikan telah mereka jalani, maka berakhirilah hubungan kerja tersebut demi hukum.

c). Perjanjian Kerja Laut Untuk Waktu Tidak Tertentu

Berdasarkan namanya, maka dapat diketahui bahwa perjanjian kerja ini biasanya waktu yang diperjanjikan berlangsung lama. Akan tetapi para pihak selama waktu mana perjanjian atau hubungan kerja tersebut berlangsung, ternyata buruh atau anak buah kapal diberhentikan oleh pemilik kapal, pemberhentian tersebut harus dengan memperhatikan jangka waktu yang ditentukan tersebut.

Perjanjian yang diselenggarakan biasanya karena jenis dan sifat pelayaran berjalan secara tetap atau reguler. Tetapi karena resiko dalam usaha pelayaran, baik resiko kecelakaan ataupun persaingan yang sangat besar, menyebabkan perjanjian kerja laut jenis ini jarang sekali digunakan. Karena pihak pemilik/pengusaha kapal seringkali merasa kesulitan jika ingin memutuskan hubungan kerja pada saat tenaga pekerja yang bersangkutan tidak lagi diperlukan.

Meskipun dalam pengklasifikasian diatas sudah ditetapkan tentang berakhirnya suatu perjanjian kerja laut, tetapi undang-undang yang ada

masih membuka kemungkinan untuk sewaktu-waktu hubungan kerja tersebut berakhir karena adanya alasan yang mendesak.

### **Kekhususan Perjanjian Kerja Laut**

Kekhususan dari perjanjian kerja laut adalah jika biasanya perjanjian kerja itu diatur dalam titel 7A Buku ke III BW, maka perjanjian kerja laut justru menyatakan tidak berlakunya peraturan dalam titel 7A Buku III BW tersebut. Hal ini secara tegas dinyatakan dalam pasal 395 KUHD, yang berbunyi :

“Terhadap perjanjian kerja di laut berlakulah ketentuan selain ketentuan-ketentuan dalam bab ini, ketentuan-ketentuan dari bagian kedua, ketiga, keempat, dan kelima dari Bab 7A dari Buku III BW, sekedar berlakunya ketentuan-ketentuan itu tidak dengan tegas dikecualikan”.

Dengan adanya ketentuan tersebut maka bisa dianggap istimewa dalam perjanjian tersebut adalah adanya ketentuan yang mengatur tentang perjanjian kerja laut. Ketentuan tersebut tidak diatur dalam BW, tetapi diatur dalam pasal-pasal pada KUHD. Hal tersebut merupakan suatu sebab mengapa perjanjian kerja laut disebut sebagai perjanjian kerja bentuk khusus. Kekhususan yang lainnya adalah letak tempat kerjanya, yaitu kapal yang selalu berpindah-pindah tempat dan tidak dapat dipastikan dimana perselisihan dan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja dalam suatu perjanjian kerja laut<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja Laut, Bina Aksara, Jakarta, 1987, Cet.I, h.5

Perselisihan yang terjadi antara para pihak, maka penyelesaiannya tidak perlu ditempat atau domisili perjanjian kerja laut itu dibuat, akan tetapi mereka bebas memilih, dimana kapal itu tiba atau daftar anak buah kapal telah dibuat, mereka dapat mengajukan masalahnya pada Pengadilan Negeri setempat.

Dan jika perselisihan pada saat kapal masih berlayar di luar negeri, maka penyelesaiannya adalah mereka dapat meminta bantuan pada Diplomat atau Konsulat yang terdekat di mana kapal tersebut tiba atau berlabuh atau bersandar. Tetapi bantuan tersebut hanya bersifat sementara, yang nantinya jika para pihak telah sampai di Indonesia, harus secepatnya diselesaikan pada lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja tersebut.

### **Ketentuan Pidana Dalam Perjanjian Kerja Laut**

Dalam perjanjian kerja pada umumnya, seorang pekerja yang sengaja mengakhiri hubungan kerjanya ketika waktunya telah habis atau secara melawan hukum dengan cara mengakhiri hubungan kerjanya secara sepihak/menarik diri tidak ada ketentuan atau sanksi apapun yang dijatuhkan kepadanya.

Hal ini berbeda sekali dengan ketentuan yang berlaku bagi tenaga kerja yang terikat pada suatu perjanjian kerja laut, khususnya nakhoda kapal yang dapat dikenai sanksi pidana apabila dia memutuskan hubungan kerjanya. Ketentuan ini diatur dalam pasal 453, 454, 455, 456, sampai dengan pasal 478 KUHP.

Ketentuan tersebut dilatar belakangi adanya akibat yang yang besar apabila sebuah kapal ditinggalkan oleh nakhodanya. Selain adanya kerugian yang besar bagi pengusaha kapal, yang paling mendapatkan perhatian adalah keselamatan penumpang dan awak kapal yang lain, juga angkutan barang muatan dan akibat-akibat lainnya yang dapat mengganggu ketertiban umum.

Anak buah kapal juga diancam dikenakan sanksi apabila mereka terbukti melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Anak buah kapal bekerja dikapal tersebut berdasarkan pada perjanjian kerja laut yang telah mereka sepakati dan tandatangani sebelumnya. Sehingga apabila dikemudian hari mereka tidak mau berlayar atau melakukan pekerjaan sebagaimana yang telah diperjanjikan maka mereka dapat dijatuhi sanksi pidana sebagaimana ketentuan yang tercantum dalam pasal 455 KUHP

Bentuk perlindungan hukum yang mendasar pada perjanjian kerja laut ini adalah bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pengusaha dengan pekerja harus dibuat dalam bentuk tertulis. Dan apabila hal tersebut tidak dapat terpenuhi, mengakibatkan perjanjian kerja yang telah mereka buat tersebut batal demi hukum.

Perhatian utama dalam hal memberikan perlindungan hukum adalah ditujukan terutama pada pekerja anak buah kapal/kelasi yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang rendah, bahkan tidak jarang dari mereka yang buta huruf. Pendidikan rendah menyebabkan mereka memiliki kedudukan sosial yang rendah pula, sehingga hal ini akan mengakibatkan

pada rendahnya tingkat kesadaran dan pengertian mereka mengenai hak dan kewajiban yang mereka miliki.

Karena alasan itulah maka undang-undang memberikan perlindungan hukum pada mereka dengan menentukan bahwa untuk mereka selain diharuskan suatu perjanjian kerja itu dibuat dalam bentuk tertulis tapi juga dalam hal penandatanganan dan pemberian persetujuan mereka akan isi dari perjanjian kerja laut tersebut harus dilakukan dihadapan Syahbandar setempat.

Dibuatnya perjanjian kerja laut secara tertulis dan dilakukan didepan Syahbandar akan meniadakan atau paling tidak akan memperkecil syarat-syarat kerja yang merugikan pekerja, sehingga kesejahteraan pekerja dalam suatu hubungan kerja akan lebih terjamin.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

- a. Dalam pembuatan suatu perjanjian kerja unsur-unsur yang ada didalamnya harus tercantum dengan jelas, sehingga akan terbentuk perjanjian kerja yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian kerja tersebut. Sehingga masing-masing pihak yang terikat pada perjanjian kerja tersebut merasa terlindungi hak-haknya secara keseluruhan baik itu pihak pengusaha ataupun pekerja tidak boleh melakukan hal-hal diluar kesepakatan yang tercantum didalam perjanjian kerja yang telah mereka buat.
- b. Dalam suatu perjanjian kerja harus ditentukan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak secara jelas dan tegas. Seorang pengusaha/majikan memiliki kewajiban utama untuk membayar upah pekerjanya tepat pada waktunya dan seorang pekerja/buruh memiliki kewajiban utama untuk mematuhi segala perintah yang diberikan oleh pengusaha. Dengan adanya perjanjian kerja maka pengusaha tidak dapat berlaku secara sewenang-wenang pada pekerjanya dan pekerjapun tidak dapat berlaku seenaknya.



## B. SARAN

- a. Untuk menjamin terlindunginya kepentingan pekerja/buruh dan kesejahteraan mereka diperlukan peran serta pemerintah dalam pembuatan suatu peraturan tentang pembuatan suatu perjanjian kerja yang baik dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Pemerintah juga harus memberikan pendidikan bagi para pekerja tentang apa yang menjadi hak-hak mereka sehingga pihak pekerja dapat terlindungi dari tekanan pihak pengusaha.
- b. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan pemenuhan dari hak pekerja secara baik dan perlakuan yang wajar sebagai kewajibannya, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam rangka peningkatan produktivitas perusahaan. Pihak pengusaha juga harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerjanya selama proses produksi berlangsung dengan memberikan jaminan keselamatan dan asuransi bagi para pekerjanya. Pihak pekerjapun tidak boleh meminta hal-hal melebihi kemampuan pihak pengusaha, misalnya kenaikan upah yang terlalu tinggi karena hal itu nantinya akan merugikan mereka juga.

## Daftar Pustaka

### BUKU :

- Abdul Kadir, Muhammad., Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung, Cet. II, 1986.
- Djumialdi., Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. IV, 2001.
- Djumadi., Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet. IV, 2002.
- Halim, Ridwan., (dkk.), Sari Hukum Perburuhan Aktual, Pradnya Paramita, Jakarta, Cet.I, 1987.
- Hadjon., Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Dies Natalis XL/Lustrum, UNAIR, 3 November 1994.
- Kosidin, Koko., Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, CV. Mandar Maju, Bandung, Cet. I, 1999.
- Kartasapoetra, Gunawi., Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, Cet. II, 1988.
- Moeljatno., Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Bumi Aksara, Jakarta, Cet.XIX, 1996.
- Poerwodarminto, W.J.S., Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, Cet.II, 1989.
- Rood, M.G., Hukum Perburuhan (Bahan Penataran), Fakultas Hukum, UNPAD, Bandung, 1989.
- Soedjono, Wiwoho., Hukum Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta, Cet.II, 1987.

-----, Hukum Perjanjian Kerja Laut, Bina Aksara, Jakarta, Cet.I, 1987.

Soepomo, Iman., Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan, Djambatan, Jakarta, Cet.XVIII, 2001.

-----, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, Cet. IX, 2001.

Subekti., Aneka Perjanjian, Alumni, Bandung, Cet.II, 1977.

Subekti dan Tjitrosidibio., Burgelijk Wetboek (BW), Pradnya Paramita, Jakarta, Cet. XXVIII, 1996.

-----, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan Kepailitan, Pradnya Paramita, Jakarta, Cet. XXV, 1999.

## **PERATURAN PER-UU-AN:**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Citra Umbara, Bandung, 2003.

PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

PP No. 19 tahun 1990 tentang Asuransi Tenaga Kerja ( ASTEK ).

Permenaker No. PER-05/ PER / 1986 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu.

SE Menaker RI No. SE-07/ MEN / 1990 tentang Pengelompokan Komponen  
Upah dan Pendapatan Non Upah.

## SURAT PERJANJIAN KERJA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1. Nama : .....
- 2. Jabatan : .....
- 3. Alamat : .....

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT..... yang berkedudukan di..... Selanjutnya dalam surat perjanjian disebut Pihak Kesatu (Majikan); dan

- 1. Nama : .....
- 2. Jenis Kelamin : .....
- 3. Tempat Lahir : .....
- 4. Tanggal Lahir/umur : .....
- 5. Agama : .....
- 6. KTP : Nomor : .....  
Dikeluarkan oleh : .....  
Tanggal : .....  
Berlaku s/d : .....

Dalam hal ini bertindak untuk diri sendiri; selanjutnya dalam Surat Perjanjian Kerja ini disebut Pihak Kedua (Pekerja).

Pihak Kesatu dan Pihak Kedua, pada hari ini, sesuai Pasal 1 yang tercantum pada awal surat perjanjian kerja yang mengikat dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

### Pasal 1

Pihak Kesatu dengan ini menyatakan menerima Pihak kedua sebagai karyawan/karyawati PT ..... pada industri ..... yang terletak .....

Pihak Kedua dengan ini juga menyatakan bersedia menjadi karyawan/karyawati Pihak Kesatu pada Industri termaksud sebagai: ..... dengan upah/gaji pokok sebesar: .....

- Masa percobaan selama 3 (tiga) bulan,
- Upah sehari :
- Perumahan :
- Pengobatan :

#### **Pasal 2**

Pihak Kesatu dan Pihak Kedua sama-sama menyetujui Surat Perjanjian Kerja ini dibuat berlaku untuk selama waktu yang tidak ditentukan.

#### **Pasal 3**

Biaya perjalanan Pihak Kedua dari tempat asal Pihak Kedua diterima sampai ketempat kerja Pihak Kesatu dan ditanggung sepenuhnya oleh Pihak Kesatu.

#### **Pasal 4**

Biaya perjalanan Pihak Kedua kembali/pulang dari tempat kerja Pihak Kesatu ketempat asal Pihak Kedua ditanggung Pihak Kesatu, baik dalam rangka Pemutusan Hubungan Kerja maupun dalam rangka menggunakan hak istirahat tahunan/cuti, diatur dan ditentukan sebagai berikut:

A. Apabila hubungan kerja dalam masa percobaan terputus atau terhenti karena:

- a. Diputuskan/dihentikan oleh Perusahaan, maka Perusahaan akan membiayai biaya angkutan bagi calon karyawan/karyawati yang bersangkutan sendiri yang terdiri dari karcis ..... yang tidak dapat diganti dengan uang, untuk kembali pulang ketempat asal dimana calon karyawan/karyawati diterima oleh Pihak Kesatu.
- b. Diputuskan/dihentikan oleh calon karyawan/karyawati, maka biaya angkutan yang tersebut pada pasal 4.A.a diatas, ditanggung oleh calon karyawan/karyawati yang bersangkutan.

B. Apabila hubungan kerja karyawan/karyawati terputus/terhenti atas permintaann karyawan/karyawati yang bersangkutan, biaya kembali pulang ke tempat asal diatur sebagai berikut:

- a. Apabila kurang dari 8 bulan sejak yang bersangkutan selesai menggunakan hak cuti yang terakhir, maka segala biaya kembali ke tempat asal karyawan/karyawati diterima, diluar tanggungan perusahaan dan menjadi tanggungan yang bersangkutan.
  - b. Apabila lebih dari 8 bulan sejak yang bersangkutan selesai menggunakan hak istirahat tahunan yang terakhir, maka segala biaya yang bersangkutan sendiri ditanggung Perusahaan, yang tidak dapat diganti dengan uang, untuk kembali ke tempat asal karyawan/karyawati yang bersangkutan diterima.
- C. Apabila karyawan/karyawati yang Surat Perjanjian Kerjanya dibuat di luar daerah, menghendaki istirahat tahunan digunakan ditempat dimana Surat Perjanjian Kerja dibuat, maka Perusahaan akan membiayai angkutan yang bersangkutan sendiri, yang terdiri dari ....., yang tidak dapat diganti dengan uang, agar karyawan/karyawati yang bersangkutan benar-benar sampai ke tempat tujuannya.

**Pasal 5**

Pemondokkan/ perumahan bagi karyawan/karyawati .....

**Pasal 6**

Makanan/bahan makanan bagi Pihak Kedua sendiri .....

**Pasal 7**

Perlengkapan dan alat-alat kerja .....

**Pasal 8**

Perawatan/pengobatan Pihak Kedua diatur dan ditentukan sebagai berikut:

- A. Segala biaya perawatan/pengobatan karyawan/karyawati akibat kecelakaan diwaktu menjalankan/ melaksanakan tugasnya diberikan sesuai Undang-Undang Kecelakaan yang berlaku dan ditanggung oleh Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).
- B. Apabila Pihak Kedua meninggal dunia akibat kecelakaan diwaktu melaksanakan tugas pekerjaannya, tunjangan kecelakaan dan sebagainya diberikan sesuai dengan Undang-Undang Kecelakaan yang berlaku dan ditanggung oleh Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

C. Apabila Pihak Kesatu meninggal dunia karena sakit biasa, untuk biaya pemakaman termasuk biaya-biaya lainnya sehubungan dengan hal tersebut di tanggung Pihak Kesatu dan kepada ahli waris/keluarga yang bersangkutan diberikan uang sebesar Rp. ....

D. Perawatan/pengobatan atas penyakit-penyakit seperti yang tersebut di bawah ini:

- Penyakit kelamin/kotor dan sejenisnya termasuk akibat-akibatnya,
- Penyakit gigi,
- Penyakit yang berhubungan dengan T.H.T. yang bukan disebabkan pekerjaannya di perusahaan,
- Penggantian kaca-mata,
- Karyawati menderita sakit akibat yang menyangkut bidang kebidanan.

Tidak menjadi tanggungan Perusahaan Pihak Kesatu.

#### **Pasal 9**

Pihak Kedua dengan ini menyatakan bersedia patuh dan taat terhadap segala ketentuan dan peraturan yang tercantum di dalam Peraturan Umum dan Tata Tertib perusahaan dan segala peraturan/perundang-undangan pemerintah yang berlaku. Sebelum Surat Perjanjian Kerja ini ditandatangani oleh Pihak Kedua menyatakan/mengakui telah memiliki 1 buah Buku Peraturan Umum dan Tata Tertib PT ..... dan telah terlebih dahulu membaca dan meneliti dan mengerti segala maksud isinya.

#### **Pasal 10**

Segala perselisihan yang timbul antara Pihak Kesatu dan Pihak Kedua sebagai akibat dari Surat Perjanjian Kerja ini, akan diusahakan menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya antara kedua belah pihak dengan musyawarah. Apabila dalam usaha menyelesaikannya secara musyawarah tetapi tidak tercapai suatu kata mufakat, maka perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui P4D/P di .....

Demikian Surat Perjanjian Kerja ini, setelah dibaca dengan teliti dan mengerti, dalam keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani, tanpa paksaan maupun tekanan dari pihak manapun, bersama-sama ditandatangani oleh kedua belah



pihak diatas materai yang berlaku, di tempat dan pada tanggal yang tercantum diakhir Surat Perjanjian Kerja ini, dan masing-masing pihak menyatakan memiliki 1 lembar Surat Perjanjian Kerja ini dan 1 (satu) buku Peraturan Umum dan Tata Tertib PT ..... yang sama bunyinya.

Dibuat di : .....

Tanggal : .....

Tanda tangan  
Pihak Kedua

-----

Tanda tangan  
Pihak Kesatu

-----

Diketahui:

Kantor Departemen/Wilayah

Departemen Tenaga Kerja .....

## **PERJANJIAN KERJA LAUT**

**Antara**

### **PERUSAHAAN PELAYARAN PT. BAHTERA ADHIGUNA DENGAN SEORANG WARGA NEGARA INDONESIA**

Pada hari ini ..... tanggal..... bulan..... tahun.....  
Saudara.....jabatan Kepala Biro Personalia, bertempat tinggal di  
Jakarta yang menyatakan dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Perusahaan  
Pelayaran PT. Bahtera Adhiguna berkedudukan di Jalan Kalibesar Timur No. 10-  
12 Jakarta Barat selanjutnya disebut Pihak I dan seorang bernama.....  
Nama kecil..... umur..... tahun, dilahirkan tanggal..... di.....  
selanjutnya disebut Pihak II, menerangkan bahwa telah bermufakat mengadakan  
perjanjian kerja laut sebagai berikut:

#### **Pasal 1**

Pihak I memberikan pekerjaan pada Pihak II dan Pihak II menerima  
pekerjaan itu selama waktu yang tersebut dalam pasal 3 (tiga) dan berakhir setelah  
kembalinya kapal di pelabuhan Indonesia. Jika masa perjanjian ini berakhir pada  
waktu kapal belum kembali di pelabuhan Indonesia, maka perjanjian ini  
diperpanjang sampai saat tibanya kembali kapal di pelabuhan Indonesia.

#### **Pasal 2**

Pihak II bersedia bekerja pada kapal-kapal yang ditunjuk oleh Pihak I  
termasuk kapal-kapal yang digunakan oleh Pihak I untuk berlayar di laut dengan  
pangkat permulaan sebagai..... mulai tanggal..... dan Pihak II  
bersedia diperkerjakan pada bagian administrasi dan atau tehnik di darat bilamana  
dikehendaki oleh Pihak I.

#### **Pasal 3**

Pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja ini,  
sesudah melalui masa kerja selama..... terhitung mulai tanggal .....  
dengan tenggang waktu ..... sebelum surat perjanjian kerja ini berakhir.

#### **Pasal 4**

Jika setelah masa berlakunya perjanjian ini berakhir Pihak II masih terus menjalankan jabatannya tanpa memperbarui perjanjian ini, maka perjanjian kerja ini dengan sendirinya terus berlaku untuk waktu yang tidak ditentukan. Dan selanjutnya berlaku Pasal 450 Kitab Undang-Undang Hukum Perniagaan, dimana disebutkan, bahwa tiap-tiap pihak dapat mengakhiri hubungan kerja pada tiap-tiap pelabuhan Indonesia dimana kapal berlabuh dan dengan tenggang waktu..... bulan.

#### **Pasal 5**

- a. Pihak I membayar gaji Pihak II tiap-tiap akhir bulan dengan gaji sebesar ..... dengan mata uang Indonesia, ditambah dengan uang lembur, tunjangan-tunjangan, jaminan-jaminan sosial lainnya, kenaikan-kenaikan gaji berkala menurut peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I, untuk mana Pihak II dengan ini menyatakan persetujuannya, sesuai daftar perhitungan penghasilan pelaut terlampir.
- b. Selama Pihak II ditempatkan di kapal, Pihak I diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak di kapal bagi Pihak II sesuai jabatannya.

#### **Pasal 6**

Dalam hal Pihak II tidak dapat bekerja lagi karena sakit atau kecelakaan kerja sebelum habis masa perjanjian atau jika karena salah satu sebab yang harus dipertanggungjawabkan Pihak I perjanjian ini diputuskan sebelum habis masanya maka ongkos-ongkos pemulangan pihak II kembali ke tempat dimana Pihak II diterima, menjadi tanggungan Pihak I.

#### **Pasal 7**

Jika Pihak II sakit atau mendapat kecelakaan dalam hubungan kerja, maka baginya berlaku "Peraturan Kecelakaan Awak Kapal tahun 1940" dan "Undang-Undang Kecelakaan Awak Kapal tahun 1940", atau peraturan-peraturan lainnya yang berlaku dalam Negara Republik Indonesia.

#### **Pasal 8**

Pihak II harus patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan Pihak I dan kepada perintah-perintah yang diberikan pihak atasan yang ditunjuk oleh

Pihak I atau perintah-perintah langsung dari Pihak I. Demikian pula Pihak II harus menyetujui kesehatannya diuji oleh dokter yang ditunjuk oleh Pihak I bilamana dikendaki oleh Pihak I.

#### **Pasal 9**

Pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, sekalipun tanpa memberitahukan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak, umpamanya:

- a. Pihak I kurang cakap, berkelakuan buruk, lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah yang dimaksudkan Pasal (8) atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I.
- b. Bila Pihak II ternyata melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana atau melanggar peraturan-peraturan Pemerintah RI, maka ia akan diturunkan di tempat atau di pelabuhan dimana peristiwa itu terjadi dan diserahkan pada yang berwajib.
- c. Semua biaya, ongkos pemulangan akibat dari pemberhentian/pemutusan hubungan kerja tersebut diatas menjadi beban pihak II.

#### **Pasal 10**

Jika kapal di mana Pihak II diperkerjakan tenggelam atau hilang, maka Pihak II berhak menerima:

- Ongkos pengangkutan kembali ke tempat/pelabuhan di mana Pihak II diterima uang pengganti atas barang-barang hak milik Pihak II sendiri sesuai dengan daftar personal effect berdasarkan "Peraturan Kecelakaan Awak Kapal tahun 1940" dan "Undang-Undang Kecelakaan Awak Kapal tahun 1940".

#### **Pasal 11**

Pihak II harus meninggalkan sebagian dari gaji dan pendapatan-pendapatan bersih setiap bulan, uang mana oleh Pihak I diatur pembayarannya kepada yang ditunjuk oleh Pihak II sebagai tanggungannya, Pihak II dalam hal ini menyatakan persetujuannya.

### **Pasal 12**

Hukuman-hukuman denda yang termaktub dalam Pasal 387 Kitab Undang-Undang Hukum Perniagaan adalah hukuman yang akan dijalankan dengan adil. Denda-denda mana akan diperuntukkan seluruhnya buat Yayasan atau Badan-Badan Amal.

### **Pasal 13**

Dalam keadaan perang maupun bahaya perang, Pihak II harus tetap melakukan kewajibannya baik di darat maupun di atas kapal yang dicarter ataupun yang disewa atau digunakan oleh Pemerintah RI. Keadaan tersebut di atas tidak boleh dijadikan alasan bagi Pihak II untuk memutuskan perjanjian atau hubungan kerja ini.

### **Pasal 14**

Selama Pihak II menjalani kerja laut setahun lebih secara terus-menerus, Pihak II dapat diberikan cuti selama 18 (delapan belas) hari kerja apabila diminta.

### **Pasal 15**

Selama perjanjian kerja laut ini berlaku Pihak I menyediakan perawatan kesehatan untuk Pihak II, sesuai ketentuan Pihak I tanpa keluarga (isteri, anak-anak) Pihak II.

### **Pasal 16**

Pada saat perjanjian kerja/hubungan kerja ini berakhir, Pihak II berkewajiban menyelesaikan dan mempertanggungjawabkan pinjaman-pinjaman dan persoalan-persoalan yang menyangkut tanggung jawab dan kewajiban-kewajiban kepada Pihak I. Apabila ternyata ada kewajiban-kewajiban yang tidak diselesaikan sebagaimana mestinya oleh Pihak II kepada Pihak I, maka persoalannya akan disampaikan kepada yang berwajib.

### **Pasal 17**

Dengan memperhatikan persyaratan yang ditetapkan Pihak I termasuk konduite Pihak II dan setelah Pihak II mencapai masa kerja seperti tersebut pada Pasal 3 dan apabila Pihak I membutuhkan tenaga Pihak II, Pihak II bersedia menjadi pegawai tetap pada Perusahaan Pihak I.

**Pasal 18**

Dengan menandatangani perjanjian kerja laut ini, maka semua perjanjian kerja laut yang sebelumnya diadakan oleh Pihak II dianggap tidak berlaku lagi.

**Pasal 19**

Bilamana di kemudian hari karena sesuatu hal dipandang perlu untuk mengadakan perubahan-perubahan/penambahan dalam perjanjian kerja laut ini, maka hal sedemikian dapat dilakukan atas kehendak persetujuan kedua belah pihak.

Demikian surat perjanjian kerja laut ini dibuat pada hari dan tahun sebagai tersebut diatas.

**PIHAK I,  
PT. PELAYARAN BAHTERA  
ADHIGUNA  
KEPALA BIRO PERSONALIA**

**PIHAK II**

( ..... )

( ..... )

Surat perjanjian kerja laut ini oleh saya Syahbandar di .....  
dibacakan seluruhnya dihadapan kedua belah pihak dan dimaklumi dan disetujui,  
merek menandatangani.

**Syahbandar,**

( ..... )

1. Untuk Syahbandar,
2. Untuk Pihak Kesatu,
3. Untuk Pihak Kedua,
4. Untuk Pihak Kapal.