

**SKRIPSI**

**UPIK OKTARINI**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

**2005**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU**

**SKRIPSI**

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

**Dosen Pembimbing**

**Penyusun**

  
**H. Machsoen Ali, S.H., M.S.**

**NIP. 130355366**

  
**Upik Oktarini**

**NIM. 039910471 / U**

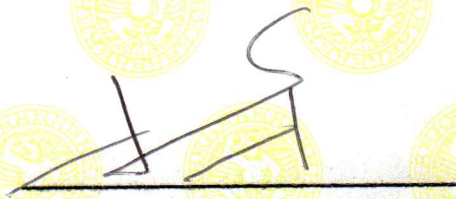
**PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU**

**SKRIPSI**

**Telah Diuji Dihadapan Panitia Penguji  
Pada Tanggal 23 November 2005**

**Tim Penguji Skripsi :**

**Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.H.**



**Anggota : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.**



**Dr. M. L. Souhoka, S.H., M.S.**



**Agus Sækarmadji, S.H., M.H.**



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmatNya kepada kita semua dan khususnya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar tanpa suatu halangan yang berarti.

Dengan terselesainya skripsi ini, saya dapat memenuhi syarat wajib untuk mencapai gelar kesarjanaan dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya. Saya menyadari bahwa dalam tahap ini hasil karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Pada skripsi ini masih banyak kekurangan dalam penyusunannya karena keterbatasan kemampuan saya, oleh karena itu dengan kerendahan hati saya bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari setiap pembaca yang berkenan dengan permasalahan skripsi saya tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu.

Harapan saya, semoga skripsi saya ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi setiap pembaca yang memerlukan. Semoga dapat menjadikan sumbangan pemikiran khususnya dibidang Hukum Perburuhan.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku Dekan dan Dosen Pembimbing skripsi saya, yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada saya hingga terselesaikan penulisan skripsi ini.

2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.H. dan Dr. M. L. Souhoka, S.H., M.S. serta Bapak Agus Sekarmadji, S.H., M.H, selaku Dosen Penguji yang telah pula memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi upaya penyempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Dina Sunyowati, S.H., M.HUM, selaku dosen wali yang selalu mengarahkan mata kuliah agar saya mendapatkan nilai yang terbaik.
4. Para Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga, yang telah memberikan ilmunya dan segenap karyawan yang memperlancar kegiatan perkuliahan selama ini.
5. Kedua Orangtua saya atas segala kasih sayang, perhatiannya dan pengorbanannya selama ini.
6. Suami tercinta Helmi AndiJayanto yang selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan setia menemani baik senang maupun duka.
7. Kakak saya Mbak Tati, Ana, Susi, Ema, Mas Yanto dan Budi yang memberikan doa dan motivasi menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman tercinta, Nur Cahyani, Mbak Momy, Diana, Mitha, Egi, Yulia Paat, Dian, Inggrit, Retno, Via, Abbas OTOPLUS, Dody KOMPAS, saya ucapkan terimakasih atas sumbangan perencanaan konsep pada pengerjaan skripsi ini.
9. Bapak Riwayanto S, selaku kepala cabang perwakilan PT. BINAKARSA SWADAYA SURABAYA, yang telah memberikan informasi serta masukan dalam penulisan skripsi saya.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang turut membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya ucapkan terimakasih Almamater tercinta Universitas Airlangga Surabaya yang telah menjadi wadah untuk mencapai cita-cita dan kesuksesan dalam pendidikan.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Penyusun

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah .....	1
2. Penjelasan Judul .....	6
3. Alasan Pemilihan Judul .....	7
4. Tujuan Penulisan .....	7
5. Metode Penelitian .....	8
a. Pendekatan Masalah .....	8
b. Sumber Bahan Hukum .....	8
c. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum dan Pengolahan Bahan Hukum .....	9
d. Analisa Bahan Hukum .....	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika .....	9
<b>BAB II PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA YANG TERIKAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU</b>	
1. Perjanjian kerja sebagai dasar adanya hubungan kerja .....	11
2. Essensi penting dari perjanjian kerja waktu tertentu .....	17
3. Penyelesaian perselisihan perburuhan .....	32

**BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK  
NORMATIF PEKERJA WAKTU TERTENTU OLEH PENGUSAHA**

- 1. Pelaksanaan perlindungan upah bagi Pekerja Waktu Tertentu ..... 47
- 2. Perlindungan terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja ..... 58

**BAB IV PENUTUP ..... 67**

- 1. Kesimpulan ..... 67
- 2. Saran ..... 68

**DAFTAR PUSTAKA ..... 70**

**LAMPIRAN**



**BAB I****PENDAHULUAN****1. Latar Belakang dan Rumusannya**

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan diri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spiritual. Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya.

PT. BINAKARSA SWADAYA adalah perusahaan yang bergerak dibidang Pengelolaan Tenaga Kerja. Dengan kurang lebih 37 kantor cabang perwakilan yang tersebar diseluruh Indonesia. Agar perusahaan tetap eksis, PT. BINAKARSA SWADAYA dikelola oleh tim yang solid terdiri dari para executive yang berpengalaman serta tenaga-tenaga muda yang profesional dan handal di bidang tugas masing-masing. Selain itu PT. BINAKARSA SWADAYA adalah anak perusahaan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Indonesia (YKKBI) dan Dana Pensiunan Bank Indonesia (DAPENBI) mempunyai komitmen untuk tetap maju dan terus berkembang dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan taraf hidup karyawan dan masyarakat Indonesia.

PT. BINAKARSA SWADAYA yang berkedudukan di Kantor Bank Indonesia Surabaya merupakan salah satu kantor perwakilan dengan kurang lebih 60

karyawan. Dalam PT. BINAKARSA SWADAYA dibedakan antara pekerja yang menempati posisi staf dan posisi operasional. Pada posisi operasional oleh PT. BINAKARSA SWADAYA diikat dengan sistem kerja kontrak antara 6 bulan dan 1 tahun. Maka telah terjadi hubungan kerja antara PT. BINAKARSA SWADAYA sebagai majikan dengan pekerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban terhadap pekerja.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan majikan. Menurut Prof. R. Imam Soepomo, S.H yang menerangkan tentang perjanjian kerja yaitu :

“ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>1)</sup>

Perumusan diatas mengandung arti bahwa didalam perjanjian kerja segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Hal ini bila dilihat dari perkembangan ketenagakerjaan dewasa ini, dimana laju peningkatan angkatan kerja jauh lebih cepat jika dibandingkan dengan penambahan formasi atau kesempatan kerja yang tersedia. Pada umumnya perusahaan-perusahaan baik perusahaan Milik Negara maupun Swasta yang ada, guna menghadapi persaingan dengan pasaran diluar negeri, dibutuhkan peralatan yang canggih dan modern. Sebagai akibatnya diperlukan pula tenaga kerja profesional yang terampil, mempunyai skill yang tinggi dan

---

1) Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet 8, Djembatan, Jakarta, 1994, Hal.51

berdedikasi yang tinggi pula. Namun sebagian besar angkatan kerja kita hanya mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah, kurang berpengalaman, dan tidak mempunyai keahlian tertentu.

Disamping itu telah banyak pengusaha yang menerapkan sistim kerja kontrak atau dengan kata lain pekerja waktu tertentu di perusahaan milik negara maupun swasta. Didalam pelaksanaannya pekerja tersebut bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu, memperoleh upah tertentu dan jangka waktu tertentu pula sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat oleh kedua belah pihak yang terkait dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Hal ini diatur dalam pasal 56 ayat 2 (dua) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kondisi tersebut, diberlakukan tentu saja untuk melindungi si majikan atau pengusaha itu sendiri. Karena dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pengusaha. Selain itu pengusaha berkewajiban pula untuk memenuhi beban-beban tertentu dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Namun kewajiban-kewajiban demikian tidak didapati dalam pelaksanaan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja yang telah habis masa berlakunya atau habis obyek yang diperjanjikannya dengan perkataan lain pengikatan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Karena jika waktu atau obyek yang diperjanjikan telah terlampaui, maka secara otomatis hubungan kerja tersebut putus demi hukum.<sup>2)</sup>

Dengan demikian itu ada suatu kecenderungan dari para pengusaha yang berusaha sebisa mungkin untuk menerapkan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

---

2) Djumadi, Hukum Perburuhan Bidang Perjanjian Kerja, Cet 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hal. 28

Akan tetapi sebaliknya apabila ditinjau dari segi kepentingan pekerja maupun kepastian mendapatkan pekerjaan, dalam situasi dan kondisi seperti sekarang ini jelas tidak menguntungkan bagi pihak pekerja, yang dalam kenyataannya berada pada kondisi dan kedudukan yang lemah yang seharusnya memerlukan perlindungan.

Atas kenyataan tersebut terjadilah suatu kontradiksi, bahwa disatu pihak dapat menimbulkan masalah-masalah yang rumit. Menyadari akan pentingnya pekerja sebagai pelaku pembangunan, menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat, maka sudah selayaknya jika pekerja itu memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek. Diantaranya perlindungan untuk memperoleh pekerjaan didalam dan diluar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan upah dan jaminan sosial, sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhnya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera, selaras, serasi dan seimbang yang kesemuanya itu juga akan menggairahkan motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja.<sup>3)</sup>

Oleh karena itu ada beberapa perihal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan masalah perlindungan hukum, yaitu :

Pertama, peraturan perundang-undangan harus secara tegas memberikan petunjuk tentang hak dan kewajiban dari pihak pekerja maupun majikan (pengusaha).

Kedua, aparat penegak hukum harus bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugasnya tanpa pandang bulu dengan tujuan utama menegakkan hukum dan keadilan.<sup>4)</sup>

---

3) Machsoen Ali, Sistem Pengupah Untuk Pemenuhan Hidup Layak Sebagai Hubungan Industrial yang Kondusif, dalam yuridika Vol. 14 No. 3, Mei – Juni 1999, Hal. 162

4) Indiarso, R dan Septenno, MJ, Hukum Perburuhan ; Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Jamsostek, Kurnia, Surabaya, 1996, Hal.53

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum itu adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja itu sendiri, karena didalam suatu perjanjian kerja disebutkan hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Meskipun asas hukum terpenting yang melandasi pembuatan perjanjian kerja adalah asas kebebasan berkontrak, dimana baik pekerja maupun pengusaha memenuhi kebebasan untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian, tetapi pasal 1377 Kitab Undang-undang Hukum Perdata membatasi isi perjanjian kerja, yaitu tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, Kesusilaan, dan Ketertiban umum.

Dengan adanya perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan diatas diharapkan jaminan serta perlindungan bagi pekerja akan tercapai melalui keseimbangan pelaksanaan hak-hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Selain itu kiranya diperlukan intervensi dari pihak ketiga dalam hal ini pemerintah, guna memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah, terutama sewaktu mengadakan perjanjian kerja tersebut.<sup>5)</sup>

Pelaksanaan hubungan kerja yang harmonis, diharapkan terciptanya suatu hubungan perburuhan yang serasi antara pekerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Menyadari, betapa pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu, maka dapat ditarik rumusan permasalahan antara lain, yaitu :

- 1) Bagaimanakah pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu ?
- 2) Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja waktu tertentu ?

---

5) Djumadi, Op Cit, Hal. 28

## 2. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu di PT. BINAKARSA SWADAYA, sebagai upaya untuk memperjelas arti dan maksud dari judul skripsi ini sebagaimana tersebut diatas, saya akan menjelaskan sebagai berikut :

Menurut pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP – 150 / MEN / 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu, menjelaskan yang dimaksud dengan tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau sesuai selesainya pekerjaan tersebut.

Perlindungan hukum dalam skripsi ini maksudnya adalah upaya-upaya dalam rangka melindungi pekerja khususnya pekerja kontrak melalui peraturan perundang-undangan agar norma-norma perlindungan yang layak bagi kemanusiaan dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Hubungan kerja adalah hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak.<sup>6)</sup>

Jadi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu mengandung pengertian upaya-upaya hukum dalam rangka melindungi tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu dimana tenaga

---

6) G. Kartasa Poetra dkk, Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila, Cet 4, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, Hal. 18

kerja dibatasi keleluasaannya oleh perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja.

### **3. Alasan Pemilihan Judul**

Adapun alasan memilih judul skripsi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu adalah didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

Dengan terjadinya perjanjian kerja, timbullah hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, yaitu baik majikan maupun pekerja. Kewajiban salah satu pihak merupakan hak dari pihak lainnya, demikian juga sebaliknya hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban dari pihak lainnya.

Oleh karena itu Pekerja Waktu Tertentu dalam melakukan pekerjaannya mengharapkan adanya ketentraman. Baginya bekerja dengan menggunakan kontrak kerja mengandung konsekwensi harus bekerja dengan produktivitas yang tinggi karena bila hal ini tidak dilakukan maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tertentu sesuai dengan isi perjanjian.

Dengan adanya ketentuan yuridis yang termuat dalam peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku ada semacam jaminan perlindungan hukum bagi Pekerja Waktu Tertentu tersebut sehingga dapat diharapkan ada ketenangan dan rasa aman dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu sebagaimana perjanjian kerja yang telah mereka sepakati dengan pengusaha dalam melakukan suatu hubungan kerja.

### **4. Tujuan Penulisan**

Adapun skripsi ini disamping sebagai pelengkap persyaratan studi dalam mencapai gelar Sarjana dibidang Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Skripsi ini bertujuan untuk menambah perbendaharaan Hukum tentang Hukum Perburuhan khususnya mengenai Pekerja Waktu Tertentu yang terikat dalam perjanjian kerja didalam suatu perusahaan, dimana didalamnya tercakup mengenai hubungan kerja yang benar, sistem pengupahan, serta adanya perlindungan terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja, guna meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

## **5. Metode Penelitian**

### **a. Pendekatan Masalah**

Dalam penyusunan skripsi ini menggunakan penelitian Yuridis Normatif melalui pendekatan Statute Approach yaitu dengan memperoleh keterangan dan ataupun penjelasan dari berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu perlindungan hukum bagi Pekerja Waktu Tertentu baik berupa Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, maupun Keputusan Menteri serta segala macam peraturan perundang-undangan lain yang berlaku dinegara kita yang mengatur hal tersebut diatas.

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

Sumber Bahan Hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi dua, yaitu Sumber Bahan Hukum Primer dan Sumber Bahan Hukum Sekunder :

#### **1 Sumber Bahan Hukum Primer**

Dilakukan melalui pengkajian peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang mengatur mengenai Pekerja Waktu Tertentu terkait dalam perjanjian kerja diperusahaan.



## 2 Sumber Bahan Hukum Sekunder

Dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu buku, majalah hukum, media cetak maupun elektronik, pengkajian literatur ilmiah, serta catatan selama perkuliahan.

### c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini diperoleh dari studi kepustakaan dan studi penelitian kemudian seluruh bahan hukum yang telah diperoleh, diseleksi, diuraikan dan dianalisis yang berdasarkan sifat serta keadaan bahan hukum dan mengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang relevan serta memadukannya dengan beberapa teori dibidang hukum yang akan dibahas. Selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

### d. Analisa Bahan Hukum

Penyusunan skripsi ini menggunakan metode diskriptif analitis, yaitu menggambarkan secara tertulis data-data dan fakta yang terkumpul, baik berupa data kepustakaan maupun data dari penelitian, untuk kemudian dipadu dan dianalisa sehingga dapat ditarik kesimpulan secara menyeluruh.

## 6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika dalam skripsi ini ada 4 bab, yaitu :

Bab I : Merupakan bab pendahuluan

Didalam bab ini diuraikan latar belakang permasalahan mengenai Pekerja waktu tertentu yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Bab ini merupakan pengantar bab-bab selanjutnya.

- Bab II : Dalam bab ini menguraikan mengenai pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu yang terbagi dalam tiga sub bab yaitu perjanjian kerja sebagai dasar adanya hubungan kerja, esensi penting dari perjanjian kerja waktu tertentu, serta penyelesaian perselisihan perburuhan.
- Bab III : Dalam bab ini akan dibahas mengenai perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja waktu tertentu yang pembahasannya terbagi dalam dua sub bab yang membahas mengenai pelaksanaan perlindungan upah bagi pekerja waktu tertentu, perlindungan terhadap jaminan sosial tenaga kerja.
- Bab IV : Penutup adalah bab yang berisi mengenai kesimpulan dan saran.

## BAB II

# PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA YANG TERIKAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

### 1. Perjanjian kerja sebagai dasar adanya hubungan kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian, salah satunya dalam pasal 1601 a KUH Perdata, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah “Suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain yaitu si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Menurut pasal 1 (satu) angka 14 Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Ketentuan dalam pasal 1601 a KUH Perdata dan pasal 1(satu) angka 14 Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menunjukkan kerja bahwa subyek dari perjanjian kerja adalah sama bersifat individual bukan kolektif, yaitu pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja. Akan tetapi dalam pasal 1601 a KUH Perdata perihal ketentuan “di bawah perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain berarti ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama atau

tidak seimbang yang disebut subordinasi. Sedangkan menurut pasal 1 (satu) angka 14 Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa antara pada subyek yang melakukan perjanjian kerja adalah mempunyai kedudukan yang sama dan sederajat, serta obyek yang dipekerjakan bukan bersifat konkret tetapi inconcrito, yaitu berupa syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja.<sup>7)</sup>

Pemikiran lain mengenai perjanjian kerja dikemukakan oleh A. Ridwan Halim, S.H. dan kawan – kawan dalam bukunya *Sari Hukum Perburuan Aktual* serta Wiwoho Soedjono, S.H. dalam bukunya *Hukum Perjanjian Kerja*.

Perihal pengertian perjanjian kerja A. Ridwan Halim S.H. dan kawan – kawan mengemukakan:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan 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 terhadap satu sama lainnya”.<sup>8)</sup>

selanjutnya oleh Wiwoho Soedjono, S.H dikemukakan:

“Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.”<sup>9)</sup>

7). Djumadi, Op. Cit h.123

8). A.Ridwan Halim (dkk), *Sari Hukum Perburuan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, Cet.I, 1987, h. 29

9). Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Penerbit Bina Aksara Jakarta, Cet.II, 1987, h.9

Dengan adanya pengertian tentang perumusan perjanjian kerja tersebut, didalam perkembangannya masalah – masalah yang berkenaan dengan penyelenggaraan atau penerapan perjanjian kerja perlu dicarikan jalan keluarnya. Untuk mengatasi dan menjembatani kesenjangan tersebut, perlu adanya suatu perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga guna memberikan perlindungan pada salah satu pihak.<sup>10)</sup>

Menurut Prof. R. Imam Soepomo, S.H. ada beberapa unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja yang dipadukan dengan ketentuan yang ada pada KUH Perdata dapat diambil suatu kesimpulan bahwa definisi tentang perjanjian kerja mempunyai 4 (empat) unsur yaitu:

a. Melakukan pekerjaan tertentu

Bahwa sebagai implementasi perjanjian kerja, pihak pekerja melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan dan harus dilakukan atau dikerjakan sendiri oleh pekerja.

b. Dibawah perintah

Dalam hal ini pekerja melakukan suatu pekerjaan karena ada perintah dari orang lain dalam hal ini si pengusaha sebagai pemberi kerja, sehingga pekerja wajib mentaati peraturan – peraturan yang ada di perusahaan.

c. Dalam waktu tertentu

Waktu tertentu disini disesuaikan dengan perjanjian yang telah mereka buat bersama sesuai dengan waktu yang telah mereka sepakati, maupun peraturan perundang – undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kebiasaan setempat.

d. Dengan upah

---

10). Soentjojo, Hubungan Pemerintah, Pengusaha dan Buruh dalam Era Pembangunan, Yayasan Margajaya, Jakarta, 1980, H. 43

Setelah pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah pengusaha, ia berhak menuntut majikan untuk melaksanakan kewajibannya dengan membayar prestasinya berupa upah tepat pada waktunya.

Untuk membuat suatu perjanjian yang sah dan mengikat sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya, maka adapun syarat – syarat perjanjian secara umum yang diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian – perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat:

a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut telah sepakat atas hal – hal yang diperjanjikan.

b. Kecakapan membuat suatu perjanjian

Maksudnya adalah pihak – pihak yang melakukan perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya cakap menurut hukum adalah setiap orang yang sudah dewasa atau sudah pernah kawin dan sehat pikirannya. Orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian menurut pasal 1330 KUH Perdata:

1. Orang – orang yang belum dewasa.
2. Mereka yang ditaruh dibawah pengampunan.
3. Orang perempuan dalam hal – hal yang ditetapkan oleh undang – undang, dan semua orang kepada siapa undang – undang telah melarang membuat suatu perjanjian – perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Maksudnya adalah sesuatu yang diperjanjikan harus telah ditentukan jenis atau obyeknya.

d. Suatu sebab yang halal

Yang dimaksud sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang – undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Ketentuan ini disebutkan pada pasal 1337 KUH Perdata.

Keempat syarat tersebut berlaku secara komulatif, yang berarti semua syarat tersebut harus dipenuhi. Apabila syarat subyektif yaitu a dan b tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan melalui proses pengadilan. Jika syarat obyektif pada huruf c dan d tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum.

Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan jika perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana ayat 1 (satu) huruf a dan b maka dapat dibatalkan. Sedangkan yang bertentangan dengan ayat 1 (satu) huruf c dan d maka batal demi hukum.

Dengan demikian Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pasal 52 mengenai dasar dalam pembuatan perjanjian kerja mempunyai kesamaan ketentuan dengan pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat – syarat sahnya suatu perjanjian.

Ketentuan tersebut diatas, maka perjanjian kerja adalah dasar pembentukan hubungan kerja, sebagaimana menurut pasal 1 angka 15 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Tanpa adanya salah satu dari ke 3 (tiga)

unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Dalam hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja menunjukkan kedudukan masing-masing pihak dalam proporsinya, yakni unsur diperintah dan unsur memerintah sehingga timbulah hak dan kewajiban kedua belah pihak yang berlaku seimbang artinya hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha sebaliknya kewajiban pekerja menjadi hak pengusaha. Adapun hak dan kewajiban tersebut meliputi :

- a. Bidang pengupahan seperti dasar upah, sistem upah dan kenaikan upah ;
- b. Syarat-syarat kerja seperti macam pekerjaan, jaminan kerja, waktu kerja, waktu istirahat, cuti, pembagian keuntungan ;
- c. Jaminan sosial seperti pengobatan serta perawatan pekerja waktu sakit atau mendapat kecelakaan <sup>11)</sup>.

Dalam ketentuann pasal 51 ayat 1 (satu) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat secara ;

1. Tertulis
2. Lisan / tidak tertulis

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum, sedangkan menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu
2. Perjanjian waktu tidak tertentu

Hal ini diatur didalam pasal 56 ayat 1 (satu) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu adlah perjanjian kerja waktu tertentu yang jangka waktunya atau berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu jangka waktu berlakunya tidak

---

11). Djumadi, Op.Cit h.68



disebutkan didalam perjanjian kerja. Ditinjau dari hubungan kerja, pekerja waktu tertentu masuk kedalam kategori sebagai karyawan tidak tetap yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk waktu tertentu artinya dalam perjanjian kerja yang telah disepakati saat berakhirnya hubungan kerja telah ditetapkan sehingga hubungan kerja tersebut berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu yang telah ditetapkan. Dalam praktek sehari-hari pekerja yang mengadakan perjanjian atau kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, maka waktu berlangsung ditentukan menurut perjanjian atau Undang-undang sering dinamakan pekerja kontrak atau pekerja waktu tertentu.

PT. BINAKARSA SWADAYA dalam mengadakan hubungan kerja mendasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dan peraturan perusahaan. Menurut pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Koperasi No. 2/MEN/1978, menentukan bahwa peraturan perusahaan ialah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis, memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan.

Jadi keharusan diadakannya perjanjian kerja dalam mengadakan hubungan kerja merupakan kerangka dasar bagi terwujudnya suatu perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha.

## **2. Essensi penting dari perjanjian kerja waktu tertentu.**

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dalam kondisi perekonomian saat ini, dilakukan perusahaan untuk mengikat hubungan kerja dengan pekerja karena alasan-alasan tertentu. Pengikatan kerja dengan sistem kerja kontrak atau dengan perjanjian kerja waktu tertentu dirasakan menguntungkan pihak pengusaha. Kebanyakan dengan dalih untuk menghindari uang pesangon. Hal ini dirasakan beban bagi para pencari kerja

karena kerja yang ditentukan dengan waktu tertentu akan membawa dilema tersendiri bagi pekerja. Untuk itu perusahaan yang menggunakan kerja kontrak atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus memperhatikan hak-hak pekerja. Format perjanjian kerja dalam bentuk kontrak baku harus diadakan dengan pertimbangan efektifitas dan efisiensi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut pasal 1 (satu) ayat a Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu.

Dalam Permenaker No. PER-02/MEN/1993 memuat syarat-syarat pembuatan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang harus sesuai dengan syarat perjanjian kerja tertentu yang ada didalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perbedaan istilah yang digunakan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu atau kesepakatan kerja waktu tertentu pada dasarnya adalah sama.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut Permenaker No. PER-02/MEN/1993 memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi. Pengaturan tersebut terdapat dalam pasal 4 ayat 1 dan 2 sebagaimana tersebut dibawah ini :

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak artinya untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu, tidak boleh ada paksaan terhadap salah satu pihak baik secara fisik maupun psikologis akan tetapi didalam prakteknya ada kalanya pihak pengusaha secara sepihak telah menetapkan syarat-syarat dari perjanjian kerja tersebut dalam bentuk perjanjian baku atau standard contract yang merugikan pekerja.

- b. Adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan.
- c. Adanya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 4 ayat (2) kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana ayat 1 huruf a atau b dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan ayat 1 huruf c dan d adalah batal demi hukum.

Selain syarat materiil diatas yang harus dipenuhi suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu juga harus memenuhi persyaratan formil yaitu bahwa :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat rangkap 3 (tiga) pasal 2 dan pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER.02/MEN/1993 menyebutkan perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia dengan menggunakan huruf latin rangkap 3 (tiga) masing-masing untuk pekerja, pengusaha dan Departemen Tenaga Kerja setempat dengan biaya ditanggung oleh pengusaha.
- b. Perjanjian kerja harus didaftarkan pada kantor departemen tenaga kerja setempat. Pendaftaran ini dilakukan selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak ditandatanganinya kesepakatan kerja waktu tertentu.
- c. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja untuk waktu tertentu semuanya ditanggung pengusaha.
- d. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut :

- Nama dan alamat pengusaha dan perusahaan
- Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja
- Jabatan atas jenis atau macam pekerjaan
- Hak atau kewajiban pekerja
- Hak dan kewajiban pengusaha
- Syarat-syarat kerja
- Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja
- Tempat atau lokasi kerja
- Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal mulai berlakunya
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Sedangkan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga mengatur mengenai rambu-rambu, jenis, sifat dan kegiatan apa saja yang dapat dilakukan hubungan kerja berdasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sehingga para pengusaha tidak seenaknya membuat dasar hukum dalam hubungan kerja dengan membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Kebijakan tersebut seperti ditentukan dalam pasal 59 ayat 1 (satu) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menentukan bahwa : perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya yang 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 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

Dalam pasal 59 ayat 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dari ketentuan yang diatur dalam Permenaker No: PER-02/MEN/1993 dan Undang-Undang No.13 / 2003 dapat diketahui bahwa sebenarnya kesempatan kerja untuk waktu tertentu tidak diperuntukkan bagi pekerja tetap dari suatu perusahaan, melainkan hanya sebagai penunjang. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa secara normatif, sistem yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sering kali merugikan pekerja. Pekerja akan diliputi rasa tidak tenang dikarenakan sifat sementara dari kesepakatan kerja yang diterimanya. Jika masa kerja telah habis dan tidak diperpanjang dan perusahaan telah mendapatkan pekerja yang lebih terampil maka pekerja tersebut terancam akan pemutusan hubungan kerja.

Disamping itu, perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh dilakukan dalam hubungan kerja yang dalam masa percobaan. Jika dalam perjanjian kerja untuk waktu dicantumkan masa percobaan maka masa percobaan tersebut batal demi hukum (pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat ditarik kembali atau diubah kembali atas persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan Undang-Undang selain itu perjanjian atau kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak beratur karena pengusaha pailit dan atau pengusaha meninggal dunia.

Dalam membuat suatu perjanjian atau kesepakatan kerja untuk waktu tertentu ada batas waktu maksimal yang boleh mereka perjanjikan, yaitu yang paling lama 2 (dua) tahun. Apabila ternyata karena sesuatu hal kesepakatan tersebut akan diperpanjang, maka hanya diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun, walaupun demikian kalau tidak ada alasan-alasan yang mendesak untuk jenis pekerjaan tertentu dengan syarat meminta izin kepada menteri tenaga kerja RI, ketentuan diatas bisa dikesampingkan. Hal tersebut diatur dalam pasal 59 ayat 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Sejak ditandatanganinya kontrak kerja oleh pekerja dengan pengusaha saat itu mulai terlahir hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Hak dan kewajiban itu harus dilaksanakan oleh para pihak tersebut, karena mereka masing-masing telah diikat oleh adanya kontrak kerja. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan tersebut, bisa menimbulkan sengketa yang akan mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menjadi tidak harmonis. Dalam hal ini syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja tidak boleh lebih rendah dari undang-undang peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama yang masih berlaku. Apabila ada kesepakatan kerja waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Dalam pasal 5 ayat 1 (satu) huruf c, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-02/MEN/1993 tentang kesepakatan kerja waktu tertentu harus memuat syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban tertentu antara pengusaha dan pekerja. Hal

itu berarti bahwa pihak pengusaha dan pihak pekerja harus dengan jelas diketahui hak dan kewajibannya terutama pihak pekerja sebab merupakan landasan yang kuat bagi pekerja dalam menentukan apa yang menjadi haknya, yang tentu saja dapat dituntut setelah melaksanakan kewajiban mereka. Pada intinya saya akan menerangkan kewajiban para pihak, karena hak-hak itu kebalikan dari kewajiban masing-masing pihak yaitu :

#### **A. Kewajiban Pekerja Waktu Tertentu**

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya, begitu pula dengan pekerja waktu tertentu yang mempunyai kewajiban – kewajiban karena statusnya tersebut. Dengan adanya perjanjian kerja maka pekerja mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi. Diantara kewajiban – kewajiban tersebut yang paling utama adalah:

##### **1. Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan**

Kewajiban pekerja waktu tertentu dengan pekerja waktu tidak tertentu pada dasarnya adalah sama, yaitu yang paling utama adalah kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan seperti yang diatur dalam pasal 1603 KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

“Buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik – baiknya, sekedar sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dari rumusan dalam perjanjian atau peraturan majikan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”

Dari ketentuan tersebut, maka pekerjaan yang wajib dilakukan adalah pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Sedangkan tata cara melakukan pekerjaan

apabila tidak dijelaskan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, maka pekerjaan tersebut dilakukan berdasarkan kebiasaan. Dari pekerjaan itu pada prinsipnya harus dilakukan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan dan tidak boleh diwakilkan. Kecuali karena alasan – alasan tertentu dan telah mendapatkan izin dari pihak pengusaha, pekerja yang bersangkutan dapat menyuruh orang lain untuk menggantikannya. Dalam pasal 1 (satu) huruf a peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. KER – 02 / MEN / 1993 menyatakan bahwa “kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga kerja kontrak wajib melakukan pekerjaan sesuai kesepakatan kerja waktu tertentu.”

## 2. Pekerja wajib mentaati aturan dari petunjuk dari pengusaha

Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja paruh waktu tertentu wajib mentaati peraturan – peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan – peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan yang diberikan oleh atau atas nama pengusaha. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal <sup>12)</sup>.

Yang perlu diperhatikan disini, adalah pekerja wajib mentaati perintah – perintah yang diberikan oleh pengusaha sepanjang diatur didalam perjanjian kerja, undang – undang, norma susila, kebiasaan dan ketertiban umum. Pekerja tidak wajib mentaati perintah – perintah yang datang dari luar hal – hal tersebut diatas.

Suatu peraturan harus dibuat secara tegas, hal ini sebagai antisipasi bilamana pengusaha bertindak sewenang – wenang dalam memberikan perintahnya kepada para pekerja. Karena pihak pengusaha cenderung untuk memaksimalkan haknya

---

12). A. Ridwan, Op.cit, h. 29



dan meminimalkan kewajibannya. Dalam kenyataannya tersebut sering terjadi dikarenakan pekerja membutuhkan suatu pekerjaan, selain itu ditambah ketidak tahuan dan ketidak pahaman pekerja atas hak – hak yang seharusnya diperolehnya.

### 3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda

Tanggung jawab pekerja atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Disengaja dalam arti bilamana pekerja melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan dengan maksud untuk merugikan kepentingan orang lain. Sedangkan dikatakan lalai bilaman pekerja dalam melakukan pekerjaannya kurang hati – hati, sehingga menimbulkan kerugian bagi kepentingan orang lain. Jika suatu kejadian yang dikarenakan bukan karena kesalahan pekerja atau karena diluar batas kemampuan pekerja maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab si pekerja, misalnya karena bencana alam dan kejadian yang sejenis <sup>13)</sup>. Kewajiban pekerja waktu tertentu untuk mengganti kerugian sebesar upah pekerja atau pekerjaan seharusnya selesai apabila pekerja mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesainya waktu tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja. Hal ini sesuai ketentuan pasal 16 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER – 02 / MEN / 1993.

Namun dalam perjanjian kerja waktu tertentu ketentuan mengenai berapa besar ganti rugi atau denda bagi pekerja yang melakukan pelanggaran atau karena kelalaiannya dalam melakukan pekerjaan, tidak dicantumkan secara tegas, maka ketentuan mengenai sanksi ini adalah sebagai berikut:

---

13). Djumadi, Op.Cit, h.39

- a. Bersedia mengganti segala kerugian yang diderita pengusaha dan atau menerima sanksi sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku sebagai akibat kelalaian atau kesalahan yang dilakukan oleh pihak pekerja didalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Bersedia dikenakan pengurangan atas imbalannya berdasarkan peraturan atau ketentuan yang berlaku bagi pekerja waktu tertentu dipihak pengusaha apabila tidak hadir secara penuh selama jam kerja.

Adanya ketentuan yang mengatur mengenai ganti rugi atau denda berkenaan dengan tanggung jawab pekerja atas perbuatan yang dilakukannya merugikan pihak pengusaha ini. Dalam hal ini dapat dijadikan peringatan bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya supaya hati – hati dan selalu mengikuti petunjuk dari pengusaha.

## **B. Kewajiban Pengusaha**

Dalam hubungan kerja, ada banyak kewajiban – kewajiban dari pihak pengusaha yang harus dilakukan. Namun pemenuhan prestasi yang paling utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban pihak pengusaha untuk membayar upah tepat pada waktunya. Akan tetapi karena kewajiban lainnya juga penting untuk dilaksanakan oleh pihak pengusaha, maka dalam uraian tersebut dibawah ini akan dirinci sebagai berikut:

1. Kewajiban untuk berbuat atau untuk tidak berbuat sesuatu

Dalam membicarakan kewajiban ini pihak pengusaha harus bertindak sebijaksana mungkin yaitu:

- Apa yang sebenarnya harus dilakukan berdasarkan ketentuan hukum dilakukan dengan sebaik – baiknya.
  - Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.
2. Kewajiban untuk memberikan cuti dan waktu istirahat bagi pekerja didalam pasal 79 ayat 1 (satu) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja / buruh. Maka disatu pihak hak cuti atau waktu istirahat bisa diberikan secara teratur dan dipihak lainnya jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu sehingga semua pihak bisa melaksanakan kewajibannya dengan kondusif. Sebaliknya haknya juga tidak terabaikan, karena itu semuanya bisa terpenuhi dengan baik, tanpa bertentangan dengan isu perjanjian kerja, peraturan pundang – undangan dan kebiasaan setempat.
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan bagi pekerja Didalam ketentuan pasal 1602 x KUH Perdata, ditentukan bahwa pengusaha wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika sipekerja yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan, tetapi tanggungan tersebut paling lama hanya untuk waktu 6 (enam) minggu pertama. Walaupun demikian, bukan semua penderita sakit sipekerja menjadi tanggung jawab pengusaha, karena jika timbulnya sakit yang diderita ataupun kecelakaan kerja tersebut karena perbuatan pekerja yang disengaja atau karena perbuatan asusial, maka biaya perawatan dan pengobatan telah terlanjur dikeluarkan oleh pengusaha, maka biaya tersebut bisa dituntut kembali, tuntutan dimana ditujukan kepada sipekerja tadi, dengan catatan

tuntutan kembali atas biaya perawatan dan pengobatan tersebut, hanya untuk selama 4 (empat) minggu. Dengan adanya ketentuan tersebut sekarang timbul masalah, bagaimana hanya bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di tempat pengusaha, karena pekerja tersebut sudah tidak mendapatkan fasilitas tempat tinggal disertai pula tidak mendapatkan haknya untuk biaya perawatan dan pengobatan. Ketentuan tersebut diatas menimbulkan keadaan yang kurang adil bagi pihak pekerja.

#### 4. Kewajiban memberikan surat keterangan

Pada ketentuan pasal 1602 a ayat (1) dan (2), antara lain ditentukan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan si pengusaha dan didalam surat keterangan tersebut haruslah berisi sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pengusaha.

Surat keterangan tersebut diberikan jika hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan sendiri dari pihak pekerja. Dengan bermodalkan surat keterangan tersebut, pihak pekerja dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian – keahlian yang pernah dimilikinya.

Selain itu yang lebih penting lagi, adalah bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi bukan alasan – alasan negatif lainnya, akan tetapi kesemuanya atas permintaan pekerja sendiri. Pada prinsipnya surat keterangan tersebut, bisa dipakai modal utama bagi pekerja dalam memasuki bursa tenaga kerja yang baru.

#### 5. Kewajiban Pengusaha untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan pekerja wanita.

Dalam pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan tersebut dimaksudkan supaya pengusaha dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja wanita dan pekerja pria, baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat – syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam pemberian upah. Bahkan tidak boleh ada perbedaan antara yang sudah berkeluarga dan belum berkeluarga dan yang dihubungkan dengan jenis kelaminnya. Walaupun pada prinsipnya sewaktu mengadakan perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara pekerja wanita dan pekerja pria, tetapi pada kenyataannya ada hal – hal tertentu dan asasi, yang memang sifatnya harus dibedakan.

Dalam pasal 6 Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Ketentuan tersebut memberikan kesamaan hak dan kewajiban bagi pekerja pria maupun wanita. Akan tetapi harus ada pembatasan tertentu dalam suatu pekerjaan bagi pekerja wanita, terutama wanita hamil misalkan dengan memberikan cuti hamil, hal ini tentu saja tidak diberlakukan bagi pekerja pria. Walaupun pada dasarnya dalam mengadakan perjanjian kerja tidak boleh diadakan perbedaan antara pria dan wanita. Akan tetapi pengusaha boleh saja memilih bagi calon pekerjanya, jika tujuan tersebut justru untuk memberikan perlindungan terhadap harkat dan martabat kaum wanita itu sendiri.

#### 6. Kewajiban membayar upah

Upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan oleh seseorang kepada pihak lain (pengusaha) atau dengan kata lain adalah balas jasa yang merupakan pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada buruhnya atas penyerahan jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.

Masalah pengupahan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah. Ketentuan – ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tersebut bersifat publik dengan ancaman pidana, kurungan atau denda bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tentang pengupahan, sehingga akibat langsung dari perjanjian kerja yang diadakan, karena upah salah satu utama yang terpenting bagi pengusaha untuk merealisasikannya.

Selain itu perihal upah diatur pula jika pihak pekerja berhalangan jika melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, misalnya karena alasan sakit, menjalankan cuti, melakukan tugas negara dan lain sebagainya. Yang perlu mendapat perhatian, adalah bagaimana jika pihak pengusaha sendiri sebagaimana pihak pemberi kerja, berhalangan atau mengadakan pekerjaan! Membayar upah tepat pada waktunya Saya berpendapat adalah merupakan kewajiban yang paling utama karena tujuan pekerja adalah untuk memperoleh upah, oleh sebab itu setelah pihak pekerja memenuhi prestasinya dengan bekerja sebaik-baiknya dia berhak menuntut pengusaha untuk memenuhi prestasinya dengan membayar upah tepat pada waktunya.

Ketentuan yang paling utama mengenai essensi penting dari perjanjian kerja waktu tertentu adalah mengenai berakhirnya perjanjian waktu tertentu karena ada beberapa hal, yaitu :

- a. demi hukum

b. pekerja meninggal dunia

a. Demi Hukum

Berakhirnya suatu hubungan kerja yang dikarenakan demi hukum yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau, sehingga pemutusan hubungan kerja terjadi dengan sendirinya, artinya tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Karena itulah pemutusan hubungan kerja yang terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak pekerja maupun dari pengusaha, pasal 1603 e KUH Perdata menyebutkan :

“ Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang - undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan “.

Demikian juga dalam pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02 / MEN / 1993 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dikatakan :

“ Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau selesainya pekerjaan yang disepakatinya

b. Pekerja meninggal dunia

Denga perkecualian jika yang meninggal pihak pengusaha maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit, namun bila watak hubungan kerja atau perjanjian kerja itu sendiri menghedaki sebaliknya.

Ketentuan bahwa meninggalnya pengusaha tidak memutuskan hubungan kerja sebenarnya hanya merupakan cetusan dari prinsip yang lebih tinggi yaitu bahwa pemindah tangan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja.<sup>14)</sup>

Ketentuan tersebut diatas ini diperlemah oleh ketentuan lain yang memberi wewenang kepada ahli waris untuk setelah menerima penerusan hubungan kerja itu, kemudian mengakhiri hubungan kerja itu bahkan diberi wewenang memutuskan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu menurut cara dan syarat – syarat seolah – olah hubungan kerja itu diadakan untuk waktu tidak tertentu, namun wewenang ahli waris ini sekarang dengan adanya Undang – undang Nomor 12 Tahun 1964 yang diatur juga dalam pasal 14 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER – 02 / MEN / 1993 sangat dibatasi, karena ahli waris itu bagaimana pun harus minta ijin terlebih dahulu dari panitia penyelesaian perselisihan perburuhan untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja.

### 3. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Dalam hubungan Industrial Pancasila setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun demikian, tidak semua perselisihan yang terjadi antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau serikat pekerja dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lainnya, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

14). G. Kartasapoetra (dkk), Hukum Perburuhan Pancasila dalam pelaksanaan hubungan kerja, Penerbit Armiko, Bnadung, Cet.I, 1983, h. 59



Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan-perselisihan hubungan industrial yang ada dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 yang dipergunakan sebagai landasan dalam penyelesaian hubungan industrial selama ini ternyata belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya. Misalnya saja dalam penyelesaian arbitrase wajib dimulai dari pegawai perantara, jika tidak berhasil mendamaikan para pihak perselisihan tersebut diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Putusan P4D dalam waktu 14 hari sejak putusan diambil oleh pihak yang tidak puas dapat diajukan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Posisi P4P sebagai arbitrase yang berada dalam struktur Departemen Tenaga Kerja menempatkan P4P sebagai lembaga arbitrase yang tidak independen sehingga putusan P4P tidak bersifat final and binding. Oleh karena itu putusan P4P masih dapat diajukan kasasi kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu 14 hari sejak putusan diambil. Menteri dapat menunda atau membatalkan putusan P4P dengan alasan demi ketertiban umum dan atau kepentingan negara. Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja / buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Dengan diundangkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Undang-undang No. 22 Tahun

1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan dinyatakan tidak berlaku lagi. Dalam pasal I ayat 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Atas dasar itu, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Membagi perselisihan hubungan industrial yaitu :

a. Perselisihan hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerjasama. Hal ini diatur dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

Dari pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan baik perjanjian kerja, perjanjian kerjasama, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan serta penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama. Hal itu diatur dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan kepentingan (*belangen geschil*) menurut Imam Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan.

c. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan/pelanggaran. Demikian sebaliknya Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.

d. **Perselisihan Antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan**

Ketentuan pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 menerangkan Perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dan dengan serikat pekerja /

serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai kanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja / Serikat Buruh (SP / SB) tingkat Perusahaan (TP), yakni minimum 10 (sepuluh) orang anggota. Selain itu menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB). Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa tidak ada seorangpun yang dapat menghalangi pekerja / buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat Sp / SB – TP atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.<sup>15)</sup> Upaya penyelesaian industrial dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dipandang sebagai masalah hukum perdata, karena itu penyelesaiannya dapat dilakukan sesuai dengan kehendak para pihak melalui jalur pengadilan (litigasi) maupun diluar pengadilan (non litigasi). Hal ini menjamin rasa keadilan bagi pekerja / buruh maupun pengusaha.

Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non litigasi) dilakukan para pihak secara musyawarah mufakat baik melibatkan pihak lain atau tidak. Penyelesaian tersebut juga dikenal dengan Alternative Dispute Resolution (ADR). Jika para pihak tidak mencapai titik temu dalam penyelesaian sengketa yang dihadapi baru kemudian menempuh jalur pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui Alternative Dispute Resolution masih dianggap relatif murah dan prosedur yang relatif cepat, putusannya dapat melanggengkan hubungan karena sifat win-win solution.

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Non litigasi (diluar pengadilan) meliputi :

15). Lalu Husni, S.H, M. HUM, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, Cet, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004. Hal 52

## 1. Penyelesaian Melalui Bipartit (Negosiasi)

Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai Alternative Dispute Resolution (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi, yang berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerjasama yang harmonis dan kreatif.

Dalam perselisihan industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja / buruh, organisasi pekerja / organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Jika organisasi yang terlibat, hendaknya pengurus atau siapa saja yang ditunjuk oleh anggota harus segera melakukan perundingan / negosiasi dengan pihak pengusaha guna mencapai solusi yang terbaik dalam persoalan yang dihadapi.

Penyelesaian-penyelesaian hubungan industrial secara Bipartit (Negosiasi) dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 diatur dalam pasal 6 (enam) dan pasal 7 (tujuh) intinya adalah :

- a. Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat harus dikuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah itu memuat :
  - Nama dan alamat para pihak
  - Tanggal dan tempat perundingan
  - Pokok masalah atau alasan perselisihan
  - Pendapat para pihak
  - Kesimpulan atau hasil perundingan, dan

- Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
  - b. Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak
  - c. Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak
  - d. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
- Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dari uraian ketentuan tersebut diatas, jelaslah bahwa kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang dibuat dalam bentuk Perjanjian Bersama mendapat jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaannya, yakni melalui upaya paksa (Fiat eksekusi). Dengan demikian penyelesaian perselisihan hubungan industrial segera mendapat kepastian hukum. Dalam Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang arbitrase dan penyelesaian sengketa alternatif yang diatur pasal 6 Ayat 1 (satu) menyebutkan bahwa "Penyelesaian sengketa atau beda pendapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan

mengenyampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri". Kemudian penyelesaian sengketa atau beda pendapat tersebut diselesaikan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dalam waktu 14 hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis.

Mencermati dari kedua Undang-Undang tersebut diatas terdapat kesamaan dalam hal penguangan hasil perdamaian itu secara tertulis, hanya saja dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 mensyaratkan paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan. Sedangkan terhadap perdamaian yang dihasilkan oleh para pihak berdasarkan Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tidak dapat dilaksanakan secara paksa (eksekusi) melalui pengadilan, sebagaimana halnya dengan penyelesaian sengketa berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004

## 2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Dalam ketentuan Pasal 1 angka II Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan yang disebut mediatornya adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melalui mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian disebutkan mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, tapi yang menjadi mediator adalah siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan terhadap kewajiban mediator untuk memberikan anjuran tertulis masih dalam batas kewenangan mediator guna membantu para pihak mencari format penyelesaian serta anjuran tersebut bukan merupakan keputusan yang bersifat mengikat. Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antara para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi.

### 3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 13 disebutkan bahwa konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan yang menjadi konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan



kerja atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas bahwa konsiliatornya berasal dari pihak ketiga, diluar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Konsiliator tidak menangani perselisihan hak. Penyelesaian perselisihan hak tidak diberikan kewenangan kepada konsiliator patut dipertanyakan. Karena, jangan sampai timbul kesan monopoli kewenangan atau meragukan kemampuan konsiliator untuk menangani perselisihan hak / hukum, selain itu syarat untuk menjadi konsiliator selain memiliki pengalaman dibidang Hubungan Industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, juga menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

#### 4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Karena itu, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *Lex Specialis derogat Lex generalis*. Dalam Undang-undang No. 30 Tahun 1999 Pasal 1 angka 1 memberikan definisi arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Maksud dari ketentuan tersebut bahwa arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan

sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter yang ditunjuk secara bersama-sama oleh para pihak yang bersengketa. Sedangkan dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 angka 15 memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan diluar pengadilan perselisihan Hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Dari ketentuan diatas jelas bahwa penyelesaian melalui arbiter harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final, selain itu lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh arbiter dibatasi pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, hal ini perlu dikaji karena agar tidak meragukan kemampuan arbiter dalam menangani perselisihan lain seperti perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Secara garis besar penyelesaian perselisihan perburuhan diluar pengadilan tersebut dapat disimpulkan yaitu Meskipun mediator, konsiliator hanya berwenang mengeluarkan anjuran penyelesaian kepada para pihak, tapi bilamana anjuran tersebut diterima, sifatnya mengikat serta dapat dilaksanakan melalui fiat eksekusi seperti putusan arbiter. Karena itu seharusnya diatur pula bahwa mediator, konsiliator dalam mengeluarkan anjuran tertulis harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum sebagaimana halnya dengan dasar putusan arbiter. Selain itu penyelesaian perselisihan perburuhan diluar pengadilan (non litigasi) yaitu melalui Bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase tersebut yang diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dapat mengurangi campur tangan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Setelah menempuh jalur non litigasi tidak berhasil, maka penyelesaian dilakukan melalui jalur litigasi yaitu pengadilan. Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dan dilakukan oleh Majelis hakim Ad-Hoc, yakni hukum yang diangkat dengan keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

Dalam kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial terdapat dalam pasal 56 Unadng-undang No. 2 Tahun 2004, yakni pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja

- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan

Substansi perselisihan hubungan industrial tersebut diatas telah dibahas sebelumnya. Sedangkan pada intinya maksud ketentuan tersebut diatas bahwa dalam perselisihan hak, para pihak yang tidak puas pada putusan pengadilan dapat mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung, karena perselisihan hak ini merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja juga demikian apabila para pihak tidak puas dengan putusan pengadilan dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi, karena persoalan pemutusan Hubungan kerja merupakan persoalan yang kompleks. Sedangkan pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan umum (tidak dapat dimintakan kasasi di Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, mudah, adil, dan biaya ringan. Kompetensi relatif dari Pengadilan hubungan Industrial adalah pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja / buruh bekerja yang memeriksa suatu gugatan (pasal 81 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial).

Pada PT. BINAKARSA SWADAYA ada beberapa tahapan prosedur penyelesaian perselisihan, yaitu :

- Apabila karyawan mempunyai masalah atau ketidakpuasan dalam sistem perusahaan, harus segera menyampaikan persoalan tersebut langsung kepada atasan.
- Apabila permasalahan belum diselesaikan juga, maka diserahkan karyawan yang bersangkutan pada wakil pimpinan perusahaan, dalam hal ini menyelesaikan persoalan secara biparteit.
- Namun bila belum juga dapat diselesaikan, maka atas kesepakatan kedua belah pihak yang bersengketa, penyelesaiannya melalui jalur pengadilan dan kedua pihak yang bersengketa memilih kediaman hukum / domisili tetap di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya.

Di PT. BINAKARSA SWADAYA belum terjadi perselisihan perburuhan. Prinsip komunikasi antara pekerja dan atasan diterapkan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Dengan adanya perlindungan hukum terhadap perselisihan perburuhan, maka pekerja untuk waktu tertentu akan merasa aman dalam melakukan pekerjaan apabila terjadi perselisihan terutama terhadap pengusaha yang kedudukannya lebih dominan daripada pekerja untuk waktu tertentu. Namun dalam kondisi ekonomi saat ini perselisihan perburuhan sering terjadi. Hal ini dikarenakan baik dari faktor pekerja / buruh yang kurang puas terhadap perlakuan pengusaha dalam hubungan kerja. Sedangkan dari pihak pengusaha kebanyakan dilihat dari segi intern yaitu Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha baik alasan rasional maupun irasional. Oleh karena itu diperlukan komunikasi yang baik antara pengusaha dan

pekerja agar tidak terjadi kesenjangan sehingga tercipta hubungan kerja yang kondusif.

### BAB III

## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA WAKTU TERTENTU OLEH PENGUSAHA

### I. Pelaksanaan Perlindungan Upah bagi Pekerja Waktu Tertentu

Idealnya bahwa upah merupakan kesepakatan yang disetujui oleh masing-masing pihak yang secara sukarela tanpa ada perasaan menang atau kalah. Namun demikian dalam bidang industri manufaktur (pabrik), dimana posisi pekerja senantiasa lemah baik secara ekonomi maupun sosial, maka peranan pemerintah masih sangat diperlukan dalam rangka melindungi kepentingan dan hak-hak normatif pekerja salah satunya adalah dalam hal pengupahan. Karena upah merupakan hal pokok utama dalam pemenuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan. Begitu juga pekerja waktu tertentu yang menginginkan pembayaran upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena dengan sistem kerja kontrak terdapat keterbatasan dalam pemberian tunjangan bagi pekerja waktu tertentu.

Dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari ketentuan diatas dapat dijelaskan bahwa bentuk upah berupa uang, penetapan dan pembayaran upah didasarkan pada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Hal ini berbeda dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah ditentukan bahwa penetapan upah berdasarkan pada persetujuan atau peraturan perundang-undangan untuk pembayarannya berdasarkan pada perjanjian kerja. Penggunaan istilah-istilah persetujuan dan perjanjian dalam ketentuan diatas, sebenarnya berasal dari kata yang sama, yaitu "Ovreen komst"<sup>16)</sup>. Namun istilah perjanjian lebih luas dibandingkan dengan istilah persetujuan, karena persetujuan merupakan salah satu syarat subyektif dari syarat sahnya suatu perjanjian (pasal 1320 B.W)

Sistem pengupahan pada umumnya juga dikaitkan dengan produktivitas kerja untuk berproduksi. Atau dengan perkataan lain, semakin tinggi produktivitas seorang pekerja maka seharusnya semakin banyak pula penghasilan yang diperoleh, untuk itu ada beberapa telah mengenai jenis-jenis upah<sup>17)</sup>.

#### a) Upah Nominal

Upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja,

---

<sup>16)</sup> Irawan. R, Pokok-pokok Hukum Perikatan, Cet.s, Bina Cipta, Bandung 1994, Hal 1

<sup>17)</sup> Machsoen Ali, Op. Cit, Hal 8



dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau kepentingan yang lain yang diberikan kepadanya.

b) Upah Nyata (real wages)

Upah nyata adalah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut, yang dipengaruhi oleh.

- besar kecilnya jumlah uang yang diterima
- besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c) Upah Hidup

Upah hidup ialah upah yang diterima pekerja itu relatif cukup untuk membiayai kebutuhan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokok saja melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya.

d) Upah Minimum (minimum wages)

Upah minimum adalah upah yang diharapkan untuk mencukupi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya.

Tujuan utama penentuan upah minimum, yaitu :

- mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja
- mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan
- melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan

## e) Upah Wajar (fair wages)

Upah wajar adalah upah yang dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja sebagai uang imbalan atas jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar :

- kondisi ekonomi negara secara umumnya
- undang-undang, terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja
- pengaturan perpajakan
- standar hidup dari para pekerja itu sendiri, dan lain-lain

Disamping ketentuan diatas yang mendefinisikan upah, juga mengatur pula mekanisme penetapan upahnya, yaitu dapat melalui :

1. Perjanjian kerja
2. Peraturan perusahaan
3. Kesepakatan Kerja Bersama
4. Jika ada perselisihan, maka ditetapkan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat

Penetapan upah melalui peraturan perusahaan kurang melibatkan peran serta pekerja karena kewenangan pekerja hanya sebatas menyetujui atau menolak penetapan tersebut yang ditawarkan oleh pengusaha kepadanya. Juga peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Penetapan upah melalui kesepakatan kerja bersama merupakan peraturan yang

sifatnya kolektif. Para pihak yang terlibat adalah serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan seorang pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum dan isi dari kesepakatan kerja bersama ini adalah mengenai persyaratan perburuhan.

Sedangkan pekerja akan terlibat langsung secara individual jika penetapan upah dilakukan melalui perjanjian kerja, karena perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha. Perjanjian tersebut untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan menerima upah<sup>18)</sup>. Dan dalam pasal 1601 a BW juga disebutkan bahwa adanya upah merupakan unsur mutlak terbentuknya perjanjian kerja.

Jika dalam peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama ataupun dalam perjanjian kerja tidak ditetapkan, maka penetapan upah akan mengikuti penetapan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan jika dalam peraturan perundang-undangan inipun tidak mengatur, maka pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan dan ditempat pekerjaan tersebut dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, maka upah harus ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan, sebagai mana yang disebutkan dalam pasal 1601 q B.W.

Penghasilan yang diterima oleh pekerja dibagi menjadi 2 yaitu upah dan yang bukan upah. Untuk mengetahui hal ini dapat kita lihat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No 5E - 07/MEN/1990 tentang

---

<sup>18)</sup> Wiwoho, Hukum Perjanjian, Cet 2, Bina aksara, Hal 9

Pengelompokan komponen Upah dan Pendapatan Non Upah yang menerangkan sebagai berikut :

Termasuk komponen upah :

a) Upah pokok

Ialah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian

b) Tunjangan tetap

Ialah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, yang termasuk tunjangan tetap ialah tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kematian dan lain-lain dan tunjangan transport dapat menjadi tunjangan tetap bila tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja.

c) Tunjangan tidak tetap

Ialah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok misalnya insentif kehadiran tunjangan makan dan transport.

Dari ketiga komponen diatas, pekerja waktu tertentu memperoleh komponen upah yang berupa tunjangan tetap, karena tunjangan tetap ini hanya

diberikan pada pekerja yang melakukan pekerjaan yang teratur yang diberikan secara tetap.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah adalah :

a) Fasilitas

Ialah kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, kantin dan sebagainya.

b) Bonus

Ialah pembayaran yang diterima oleh pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas.

c) Tunjangan hari raya (THR)

ialah pendapatan akhir tahun pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. THR wajib diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan lebih dengan jumlah yang proporsional yaitu,

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times \text{upah sebulan}$$

sedangkan yang mempunyai masa kerja 12 bulan / lebih sebesar satu bulan gaji (PERMENAKER NO. PER-04/MEN/1991).

Di PT.BINAKARSA SWADAYA, setiap pekerja berhak atas imbalan jasa dari perusahaan yang berupa upah berdasarkan peraturan pengupahan yang

berlaku di perusahaan. Perusahaan mempunyai sistem pengupahan yang disesuaikan dengan fungsi / jabatan serta tugas masing-masing pekerja. Sistem pengupahan tersebut diatur perusahaan untuk menjamin agar setiap pekerja mendapat imbalan jasa yang sesuai dengan pengetahuan / pengalaman / skill dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Ketentuan upah disesuaikan dengan masing-masing daerah dan tidak akan lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu menerima Tunjangan Hari raya (THR) sebesar satu kali gaji sebulan mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan. Apabila pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum saat Tunjangan Hari Raya (THR) dibayarkan diputus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh Hari Raya Keagamaan berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR) secara proporsional. Jadi kesimpulannya, pekerja untuk waktu tertentu berhak mendapatkan keseluruhan dari komponen yang bukan termasuk upah. Pekerja juga memperoleh uang lembur dari perusahaan, bila telah melakukan pekerjaan melebihi jam kerja. Sebagaimana yang diatur dalam pasal 78 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja / buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Cara penghitungan upah lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Dalam ketentuan tersebut disebutkan apabila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah. Sedangkan

dalam hal komponen upah terdapat tunjangan tidak tetap, namun apabila upah pokok tambahan tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah. Hal ini berbeda dalam ketentuan pasal 96 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa yang ditetapkan minimal harus 75% (tujuh puluh lima persen) adalah hanya upah pokok saja, padahal dasar perhitungan upah lembur maupun pesangon adalah upah pokok dan tunjangan tetap. Berapapun komposisi upah terhadap tunjangan tetap tidaklah membawa pengaruh apa-apa karena dasar perhitungan upah lembur dan pesangon adalah total upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja / buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja / buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Dalam rangka mewujudkan perlindungan terhadap pekerja atau buruh dalam masalah pengupahan maka pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang upah minimum. Ketentuan upah minimum merupakan bentuk campur tangan pemerintah, namun demikian masih harus memperhatikan kepentingan pihak-pihak yang terkait. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Berdasarkan pasal 89 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan : Upah minimum terdiri atas :

- a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten / kota
- b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten / kota

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten / kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan<sup>19)</sup>.

Tata cara penetapan upah minimum terdapat dalam Permenaker No. 01/MEN/1999 tentang upah minimum telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : KEP-226/MEN/2000. dasar perhitungan upah minimum adalah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) tidak lagi Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), hal ini merupakan realisasi dari amanat GBHN bahwa pengupahan para pekerja mengarah pada pemenuhan kebutuhan hidup layak.

Dalam hal Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai Daerah Otonom maka pemberlakuan Upah Minimum Regional berubah menjadi Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Menurut Sumber Ditjen Binawas. Depnakertrans bahwa perkembangan Upah Minimum Propinsi di Jawa Timur tahun 2003 sebesar Rp. 281.750,-/bulan, sedangkan tahun 2004 naik sebesar Rp. 310.000,-/bulan. Untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota di

<sup>19)</sup> Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Cet 1, Ghalia Indonesia, 2003, Hal 120.



Selain ketentuan tersebut diatas yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja juga terhadap Undang-Undang No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.40 tahun 2004 memberikan pengertian Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. Hal ini agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat seta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

Ruang lingkup penyelenggaraan jaminan sosial meliputi <sup>20)</sup>:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang menjalani kecelakaan atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Jaminan kecelakaan kerja ini meliputi :

- Biaya pengangkutan;
- Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan;
- Biaya rehabilitasi;
- Santunan berapa yang meliputi :
  1. Santunan sementara tidak mampu bekerja
  2. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya
  3. Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental
  4. Santunan kematian

---

<sup>20)</sup> Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga kerja di Indonesia, 5, Airlangga University press, 1997

Biaya jaminan kecelakaan kerja ini dibayar terlebih dahulu oleh pengusaha. Badan penyelenggara berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak di terimanya pengeluaran pembayaran jaminan.

b. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian di berikan kepada ahli waris pekerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, sebagai tambahan bagi jaminan hari tua yang jumlahnya belum optimal. Jaminan kematian ini meliputi :

- Biaya pemakaman
- Santunan berupa uang

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja, secara sekaligus atau berkala berdasarkan pilihan pekerja yang bersangkutan karena :

- Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun ; atau
- Cacat total tetap setelah di tetapkan oleh dokter walaupun belum 55 tahun ;
- Meninggalkan wilayah Indonesia selamanya ;
- Meninggal dunia ;
- Tidak bekerja lagi

Dalam hal pekerja meninggal dunia, jaminan hari tua di bayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu. Bagi pekerja yang telah mencapai 55 (lima puluh lima) tahun tetapi masih bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat usia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja. Dalam hal pekerja telah mencapai 55 (lima puluh lima) tahun, tetapi tetap bekerja, maka kepesertaannya dalam program Jaminan Sosial tenaga kerja tetap dilanjutkan dan pengusaha tetap membayar segala kewajiban yang berhubungan dengan kepesertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Jaminan pemeliharaan kesehatan bersifat dasar di berikan kepada pekerja dan keluarga maksimum dengan 3 orang anak. Jenis jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi :

- Rawat jalan tingkat pertama meliputi ; pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan di berikan tindakan medis sederhana ;
- Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan dokter spesialis ;
- Rawat inap ;
- Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan ;
- Penunjang diagnostik ;

- Pelayanan khusus ;
- Pelayanan gawat darurat.

e. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun berdasarkan pasal 39 ayat 2 Undang Undang No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional di selenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Dari ketentuan diatas pekerja waktu tertentu tidak mendapat jaminan pensiun karena hanya diberikan kepada pekerja tetap yang masa kerjanya telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Kebersertaan pekerja harian lepas, pekerja borongan dan pekerja waktu tertentu dalam program jaminan sosial tenaga kerja diatur secara terpisah atau tersendiri, yaitu diatur dalam Keputusan Menaker No. KEP.150/MEN/1999 Dalam pasal 2 ayat :

(1) “ Setiap pengusaha memperkerjakan pekerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara.”

(2) “Program jaminan sosial tenaga kerja sebagai mana ayat 1 meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.”

Dalam pasal 8 menyebutkan “besarnya iuran bagi kepersertaan tenaga kerja harian lepas borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1993 yaitu :

- a. Jaminan kecelakaan kerja, yang rincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagai mana di maksud dalam lampiran 1 Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1993 sebagai berikut :
  - Kelompok I : 0,24 % dari upah sebulan
  - Kelompok II : 0,54 % dari upah sebulan
  - Kelompok III : 0,89 % dari upah sebulan
  - Kelompok IV : 0,27 % dari upah sebulan
  - Kelompok V : 1,74 % dari upah sebulan
- b. Jaminan hari tua, sebesar 5,70 % dari upah sebulan dengan rincian sebesar 3,70 % di tanggung pengusaha dan sebesar 2 % di tanggung tenaga kerja
- c. Jaminan kematian, sebesar 0,30 % dari upah sebulan
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan, sebesar 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Dengan ketentuan upah sebulan Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah)

Bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan pekerja perjanjian waktu tertentu kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikut sertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Sedangkan apabila masa kerja 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikut sertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, namun banyak pengusaha masih belum mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, khususnya bagi pekerja waktu tertentu. Kondisi seperti ini selain menurunkan produktivitas kerja para pekerja juga bertentangan dengan hukum, maka sanksi atas tidak dipenuhinya kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi perusahaan yang diwajibkan, bila telah diberikan peringatan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya adalah dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan Izin Usaha (pasal 47 huruf a PP. No. 14 tahun 1993). Selain sanksi administrasi, maka dalam pasal 29 Undang-undang No. 3 tahun 1992 memberikan hukuman kurungan atas pelanggaran dari kewajiban menyelenggarakan Jamsostek selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

PT Bina Karsa Swadaya selaku penyedia jasa tenaga kerja mengikut sertakan seluruh pekerjaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola PT. Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Persero). Jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan PT. Binakarsa Swadaya mempunyai beberapa aspek yaitu :

- a. PT. Binakarsa Swadaya berusaha memberikan perlindungan dasar bagi pekerja guna memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja beserta keluarganya.
- b. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja oleh PT. Binakarsa Swadaya merupakan penghargaan bagi pekerja yang memberikan sumbangan tenaga maupun pemikiran kepada perusahaan.

Pekerja dari PT Binakarsa Swadaya (selaku perusahaan penyedia jasa pekerja) apabila terjadi kecelakaan atau kematian akibat kecelakaan kerja di perusahaan pengguna jasa ( Bank Indonesia ), maka PT. Binakarsa Swadaya ( selaku perusahaan penyedia jasa pekerja ) tetap sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pekerjanya. Kewajiban perusahaan penyedia jasa pekerja ( PT. Binakarsa Swadaya ) dalam memberi jaminan kepada pekerja selain diatur dalam Perjanjian Kerja juga terdapat dalam Peraturan Perusahaan. Meskipun pekerja mendapatkan jaminan sosial tetapi mereka harus melewati masa 3 bulan terlebih dahulu untuk mendapatkan Jamsostek. Bagi yang belum melewati, mereka tidak berhak mendapatkan Jamsostek.

Dengan demikian melalui program JAMSOSTEK tercipta ketenangan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas efisiensi dan kinerja. Produktivitas dan kualitas kerja sangat penting untuk meneruskan pembangunan. Di sisi lain penyenggaraan Jaminan Sosial dengan metode pendanaan merupakan sumber dana yang jumlahnya tidak kecil yang dapat digunakan untuk pembiayaan pembangunan guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi, sosial, ilmu pengetahuan dan teknologi.

## BAB IV

### PENUTUP

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

- a. Bentuk hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja waktu tertentu atas kesepakatan kedua belah pihak yang tertuang dalam perjanjian kerja sebagai landasan adanya hubungan kerja diantara keduanya. Dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak ini membentuk suatu hubungan kerja yang melahirkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, dimana hak dari pengusaha merupakan kewajiban. Demikian juga sebaliknya hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha. Dalam perjanjian kerja tersebut juga dicantumkan beberapa besarnya upah, jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja waktu tertentu. Jangka waktu yang harus ditempuh untuk menyelesaikan pekerjaan serta prosedur pemutusan hubungan kerja yang diberlakukan, karena pemutusan hubungan kerja ini telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, yang mana cara berakhirnya hubungan kerja ini merupakan berakhir demi hukum. Selain itu penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan melalui jalan damai tapi tidak menutup kemungkinan melalui jalur pengadilan atas kesepakatan kedua belah pihak yang bersangkutan.



- b. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha tidak terkecuali pekerja waktu tertentu. Dengan adanya Program JAMSOSTEK dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sehingga mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

## 2. Saran

- a. Semua peraturan perundang-undangan menjadi tidak berarti bila tidak ada kemauan dari masyarakat dalam hal ini pekerja untuk menegakkan peraturan yang dibuat tersebut, oleh sebab itu kesadaran terhadap hukum dan perlunya dibuat hukum tentang ketenagakerjaan perlu ditingkatkan dengan cara memberi penyuluhan kepada para pekerja mengenai kedudukan dan status hukum serta hak dan kewajiban, disamping itu diperlukan sanksi yang dipertegas dan ditegakkan sebagaimana mestinya bagi pengusaha yang melanggarnya.
- b. Bahwa pihak yang terikat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu khususnya bagi pekerja hendaknya benar-benar memenuhi persyaratan dan kemampuan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, serta bersedia untuk bekerja sebagai tenaga kerja berjangka waktu tertentu. Kedua belah pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja waktu tertentu harus dapat tercapai kesepakatan tanpa ada paksaan dari pihak ketiga, dan berkewajiban untuk memenuhi ketentuan dan syarat-syarat yang telah diatur dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jadi idealnya suatu hubungan itu dalam kedudukan yang sama dan sederajat, alangkah

harmonisnya bila pengusaha menganggap pekerja itu sebagai mitra sejajar bukan bawahannya, walaupun kadangkala dari segi ekonomi, pendidikan dan status sosial pengusaha lebih tinggi dibanding pekerjanya. Karena ada anggapan sebagai mitra sejajar, maka hubungan kerja tersebut diharapkan saling memberi keuntungan bagi keduanya tanpa ada paksaan dalam memenuhi prestasinya.

Selain itu pengusaha diharapkan dapat melaksanakan pembangunan dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja tersebut secara nyata dan pengusaha hendaknya dapat lebih meningkatkan kesejahteraan pekerja yang terikat perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dalam pemenuhan hak-hak normatif tersebut, dan memberikan sanksi yang tegas bagi pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai pelaksanaan JAMSOSTEK. Untuk itu setiap pengusaha wajib mengikutsertakan seluruh pekerjanya, guna memberikan kepastian jaminan dan perlindungan terhadap resiko sosial ekonomi yang ditimbulkan kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia.

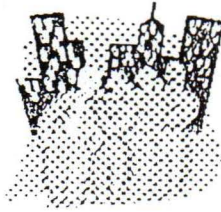
## DAFTAR PUSTAKA

- Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet 8, Djembatan, Jakarta, 1994.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Bidang Perjanjian Kerja, Cet 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Machsoen Ali, Sistem Pengupah Untuk Pemenuhan Hidup Layak Sebagai Hubungan Industrial yang Kondusif, dalam yuridika Vol. 14 No. 3, Mei – Juni 1999.
- Indiarso, R dan Septenno, MJ, Hukum Perburuhan ; Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Jamsostek, Kurnia, Surabaya, 1996.
- G. Kartasa Poetra dkk, Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila, Cet 4, Sinar Grafika, jakarta, 1994.
- \_\_\_\_\_, Hukum Perburuhan Pancasila dalam pelaksanaan hubungan kerja, Penerbit Armiko, Bandung, Cet.I, 1983.
- A.Ridwan Halim (dkk), Sari Hukum Perburuhan Aktual, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, Cet.I, 1987.
- Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Penerbit Bina Aksara Jakarta, Cet.II, 1987, h.9
- Lalu Husni, S.H, M. HUM, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, Cet, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2004.
- Irawan. R, Pokok-pokok Hukum Perikatan, Cet.s, Bina Cipta, Bandung 1994.
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Cet 1, Ghalia Indonesia, 2003.
- Lanny Ramli, Jaminan Sosial Tenaga kerja di Indonesia, 5, Airlangga University press, 1997
- Peraturan Perundang-undangan :
- Undang-undang Dasar 1945

- Ketetapan MPR RI No. IV/MPR/1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara 1999-2004
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4279).
- Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4359).
- Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (Lembaran Negara RI Tahun 1992 No. 14, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3468).
- Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan (Lembaran Negara RI Tahun 1995 No. 42, Tambahan Lembaran Negara RI No. 1227).
- Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara RI Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3889).
- Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Lembaran Negara RI Tahun 1999 No. 138, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3872).
- Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 150, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4456).
- Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara RI Tahun 1981 No. 8, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3190).
- Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek (Lembaran Negara RI Tahun 1993 No. 20, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3520).
- Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggaraan Program Jamsostek (Lembaran Negara RI Tahun 1995 No. 59, Tambahan Lembaran Negara RI).
- Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran

Negara RI Tahun 2000 No. 54, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3952).

- Keppres No. 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : KEP-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu



## KANTOR PUSAT dan KANTOR PERWAKILAN

Pelayanan kami dapat secara mudah diperoleh dengan menghubungi melalui telepon atau faksimile :

### A. Kantor Pusat

PT. BINAKARSA SWADAYA  
Graha Binakarsa  
Jl. HR. Rasuna Said Kav. C-18, Kuningan  
Jakarta 12940  
Telp. (021) 2525568 (hunting)  
Facsimile (021) 2525559

### B. KANTOR PERWAKILAN DAN KBI

	Alamat Perwakilan dan KBI	Nama Petugas Perwakilan
1	Jl. Jen. Sudirman IV no. 11. Kel. G Inem Kec. Meuraxa Telp. (0651) 43831. Banda Aceh	Ridwan Ali
2	Jl. Teuku Umar No. 205 Panggoi Indah Loksumawe. Telp. (0645) 41631	Juan S.R.
3	Jl. Balai Kota No. 4 Medan	Zakaria
4	Jl. Kapten Maruli Sitorus No. 8 Sibolga 22513	B. Budiono Pribadi
5	Jl. Jend. Sudirman No. 22 Padang	A. Tagor Lubis

- |    |  |                    |
|----|--|--------------------|
| 6  | Jl. Jend. Sudirman No. 464<br>Pekanbaru                    | Syaiful Muchtar    |
| 7  | Jl. Jend. Ahmad Yani<br>Telanaipura, Jambi                 | Partakusuma        |
| 8  | Jl. Engku Putri Batam Centre<br>Batam 29432                | Sukirno            |
| 9  | Jl. Jend. Sudirman No 510<br>Palembang                     | Lukmanul Hakim     |
| 10 | Jl. Hasanuddin No. 38<br>Bandar Lampung 35211              | Arisudin Dasuki    |
| 11 | Jl. Jend. Ahmad Yani<br>Bengkulu                           | Asri Sla Jongong   |
| 12 | Jl. Braga No. 108<br>Bandung                               | Andreas Tapiheru   |
| 13 | Jl. Yos Sudarso No. 5 - 7<br>Cirebon                       | Enas Sumarna       |
| 14 | Jl. Sutisna Sanjaya No. 19<br>Tasikmalaya 46112            | Ifan Sumantri      |
| 15 | Jl. W.R Supratman 1<br>Denpasar, Bali                      | Suwito             |
| 16 | Jl. Pejanggik No.2<br>Mataram 83126                        | I Nyoman Oka       |
| 17 | Jl. Tom Pello No. 2<br>Kupang                              | Remmy Ambesa       |
| 18 | Jl. Imam Bardjo SH No. 4<br>Semarang                       | Budi Hartono       |
| 19 | Jl. Panembahan Senopati No 4 - 6<br>Yogyakarta 55121       | Syafarudin Rasjid  |
| 20 | Jl. Jend. Sudirman No. 4<br>Solo                           | Pramono            |
| 21 | Jl. Jend. Gatot Subroto No. 98<br>Purwokerto 53116         | Bambang Winarto    |
| 22 | Jl. Pahlawan No. 105<br>Surabaya                           | Riwayanto Sukareno |
| 23 | Jl. Merdeka Utara No. 7 / Jl. Merdeka Timur<br>No.1 Malang | Sarim Arifin       |
| 24 | Jl. Gajah Mada No 224<br>Jember                            | Kusno SH           |
| 25 | Jl. Brawijaya No. 2<br>Kediri                              | Moehardono Sumali  |

- |    |   |                       |
|----|---|-----------------------|
| 26 | Jl. Lambung Mangkurat No. 15<br>Banjarmasin 70111 | Sugiman               |
| 27 | Jl. Rahadi Usman No. 3<br>Pontianak 78111         | Budoyo                |
| 28 | Jl. Diponegoro No. 17<br>Palangkaraya 73111       | Yuni Siswoko          |
| 29 | Jl. Gajah Mada No. 1<br>Samarinda 75122           | Soegiyantoko          |
| 30 | Jl. Jend. Sudirman No. 20<br>Balikpapan 76111     | Azhar H. Ali          |
| 31 | Jl. Jend. Sudirman No. 3<br>Makasar               | Andi Patu Isa         |
| 32 | Jl. 17 Agustus, Menado                            | W.N Lotulung          |
| 33 | Jl. Sam Ratulangi No. 23<br>Palu                  | H. Syahril M. Aini SE |
| 34 | Jl. Sultan Hasanuddin No. 150<br>Kendari 93122    | H. Pammu Sureng SH    |
| 35 | Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 9<br>Jayapura           | Moh. Bakri            |
| 36 | Jl. Raya Patimura No.7<br>Ambon                   | Fhileps Imkokmey      |
| 37 | Jl. Jos Sudarso<br>Ternate                        | Nicolas Lahade        |





## Visi dan Misi Perusahaan

### Visi Perusahaan :

Profesionalisme kami adalah Kunci Sukses kepuasan nasabah / client / pengguna.

### Misi Perusahaan :

1. Memberikan Pelayanan terbaik bagi nasabah / client / pengguna.
2. Menjadi Perusahaan yang besar, unggul dalam mutu dan kualitas.
3. Menciptakan kenyamanan dan kesejukan kerja bagi karyawan dan nasabah/ client / pengguna.
4. Menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan taraf hidup karyawan dan masyarakat Indonesia.



# PT. BINAKARSA SWADAYA

SURAT PERJANJIAN KERJA  
No: 06/III-PS/01-2003

Sehubungan dengan perjanjian kerja antara Bank Indonesia dengan PT. Binakarsa Swadaya dibidang pengelolaan tenaga kerja, pada hari ini Kamis, tanggal dua bulan Januari tahun dua ribu tiga (02-01-2003), yang bertanda tangan di bawah ini:

I. Riwayanto Sukareno

Bertindak selaku Perwakilan PT. Binakarsa Swadaya, yang berkedudukan di Kantor Bank Indonesia Surabaya..... dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Direksi PT Binakarsa Swadaya, alamat Jl. HR. Rasuna Said Kav. C-18 Kuningan, Jakarta Selatan, berdasarkan atas Surat Kuasa Direksi PT Binakarsa Swadaya No : 036/I-KA/01-2003 tanggal 2... Januari 2003..... oleh karena itu secara sah mewakili PT Binakarsa Swadaya, selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

II. Noch. Waras.....

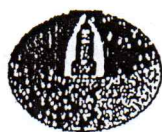
Jenis kelamin .... Laki-laki..... alamat. Jl. Petemon. Gg. IV/52. Surabaya..... dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

dengan ini menyatakan sepakat mengadakan perjanjian kerja yang untuk selanjutnya disebut Perjanjian, dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

## Pasal 1

### Tugas Pekerjaan

- (1) PIHAK PERTAMA menyatakan setuju untuk mempekerjakan PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA bersedia untuk bekerja sebagai tenaga honorer pada PT. Binakarsa Swadaya yang di tempatkan di lokasi kerja milik Bank Indonesia di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- (2) PIHAK KEDUA diterima sebagai karyawan PT Binakarsa Swadaya dengan jangka waktu tertentu dan bersedia ditempatkan di lokasi kerja Bank Indonesia atau dimanapun dan bersedia untuk sewaktu-waktu dipindahkan dari satu lokasi kerja Bank Indonesia ke lokasi lain dengan gaji dan fasilitas tidak berubah.
- (3) Tugas pekerjaan dan jabatan PIHAK KEDUA ditetapkan dan diatur oleh PIHAK PERTAMA.
- (4) Perjanjian kerja dan segala perubahannya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini dan dikategorikan sebagai kesepakatan kerja untuk jangka waktu tertentu



## PT. BINAKARSA SWADAYA

### Pasal 2 Jangka Waktu Perjanjian

- (1) Perjanjian ini diadakan dan berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yaitu terhitung mulai tanggal 2 Januari 2003 sampai dengan tanggal 31 Desember 2003.
- (2) Dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini secara otomatis Perjanjian berakhir tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dari PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA.
- (3) Apabila PIHAK KEDUA bermaksud memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian sebagaimana diatur ayat (1) pasal ini, maka PIHAK KEDUA wajib memberitahukan kepada PIHAK PERTAMA secara tertulis selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya.

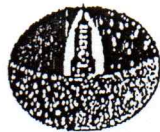
### Pasal 3 Hak dan Kewajiban

- (1) Sehubungan dengan tugas pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Perjanjian ini PIHAK KEDUA berhak :
  - a. Menerima gaji sebesar Rp ~~3.400.000,-~~ (satu juta dua ratus empat puluh delapan ribu tiga ratus rupiah).
  - b. Menjalani cuti selama 12 (dua belas) hari kerja dan dapat dilaksanakan setelah 3 (tiga) bulan sejak berlakunya perjanjian ini, dengan catatan apabila cuti tidak dijalani maka hak cuti akan menjadi hangus tanpa penggantian apapun.
  - c. Menerima bantuan uang cuti sebesar 1 (satu) kali gaji sebulan yang pembayarannya dilakukan pada bulan Desember 2003 atau secara proporsional kali gaji sebulan bagi pegawai yang masa kerjanya belum mencapai 12 bulan atau melebihi 6 bulan. Sedangkan untuk pegawai yang kurang dari 6 bulan tidak diberikan uang cuti.
  - d. Menerima Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) kali gaji sebulan bagi pegawai yang mempunyai masa kerja 12 bulan atau secara proporsional kali gaji sebulan bagi pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 3 bulan sebelum saat Tunjangan Hari Raya (THR) dibayarkan.  
Pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan, sebelum saat Tunjangan Hari Raya (THR) dibayarkan, di putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh Hari Raya Keagamaan berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR) secara proporsional.
  - e. Menerima uang pesangon sebesar 1 (satu) kali gaji sebulan pada saat berakhirnya jangka waktu perjanjian atau secara proporsional kali gaji sebulan bagi pegawai yang berhenti bekerja sebelum masa kerja 12 bulan karena telah mencapai usia pensiun atau berhenti atas permintaan sendiri dan tidak karena alasan pada pasal 4 ayat (1) butir a.2 s.d. 13.
  - f. Pegawai yang diberhentikan karena alasan pada pasal 4 ayat (1) butir a.2 s.d. 13 tidak akan menerima pesangon.



## PT. BINAKARSA SWADAYA

- g. Kepada PIHAK KEDUA dapat diizinkan untuk tidak masuk bekerja tanpa diperingatkan hak cuti apabila :
- |  |                |
|--|----------------|
| - Pernikahan karyawan sendiri                                  | : 2 hari kerja |
| - Pernikahan anak karyawan                                     | : 2 hari kerja |
| - Khitanan anak karyawan                                       | : 1 hari kerja |
| - Pembaptisan anak karyawan                                    | : 1 hari kerja |
| - Istri karyawan melahirkan                                    | : 1 hari kerja |
| - Suami/Istri/Anak, orang tua/mertua karyawan meninggal dunia. | : 2 hari kerja |
- h. Menerima 3 (tiga) stel pakaian dinas berikut 1 (satu) pasang sepatu selama periode perjanjian tersebut.
- (2) PIHAK PERTAMA mengikutsertakan PIHAK KEDUA termasuk keluarga (Istri dan maksimal 3 orang anak sesuai dengan ketentuan) dalam program JAMSOSTEK yang dikelola oleh PT ASTEK (Persero) dalam paket berupa : Jaminan Kecelakaan, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (3) PIHAK KEDUA tidak akan menuntut hak lain di luar hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) pasal ini.
- (4) PIHAK KEDUA mengikatkan diri selama hubungan kerja berlangsung tidak mempunyai hubungan kerja dengan instansi atau perusahaan lain baik secara langsung maupun tidak langsung.
- (5) PIHAK KEDUA selama penugasan atau ditugaskan bertanggungjawab penuh atas :
- Pengamanan kendaraan yang dipercayakan agar tidak rusak atau hilang.
  - Kelengkapan, perlengkapan dan peralatan kendaraan yang dipercayakan agar tidak rusak atau hilang.
  - Keamanan, keselamatan dan kenyamanan penumpang serta barang yang dibawanya.
  - Keselaian yang dilakukan dalam hal terjadinya kecelakaan dan pelanggaran lalu lintas.
- (6) PIHAK KEDUA selama penugasan atau ditugaskan mempunyai kewajiban :
- Mentaati dan tunduk pada peraturan, tata tertib serta ketentuan-ketentuan lainnya baik yang telah ditetapkan maupun yang akan ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA.
  - Melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, rajin dan bertanggungjawab
  - Mengisi daftar hadir/absensi pada waktu masuk dan pulang ditempat penugasannya.
  - Hadir ditempat tugas selambat-lambatnya 15 (lima belas) menit sebelum jam kerja yang telah ditetapkan Jam kerja PIHAK KEDUA adalah sama/sesuai dengan jam kerja yang berlaku di Kantor Bank Indonesia
  - Memegang teguh rahasia perusahaan
  - Menjaga sopan santun dalam menjalankan tugas.
  - Menjalankan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.
  - Mempersiapkan kunci kontak dan memeriksa kelengkapan surat-surat kendaraan bermotor.
  - Memeriksa kondisi bagian luar kendaraan untuk memastikan bahwa kendaraan dalam keadaan baik dan bersih.
  - Memeriksa kondisi bagian dalam kendaraan untuk memastikan kendaraan siap pakai.
  - Memeriksa kondisi mesin, accu, olie mesin, air radiator, rem, lampu-lampu dan lain-lain.



# PT. BINAKARSA SWADAYA

- i. Menghidupkan mesin dan memeriksa keadaan BSM sebelum menjalankan kendaraan.
  - m. Mendata/mencatat jarak tempuh setiap pemakaian kendaraan yang telah dilakukan pada shift kerja sebelumnya guna mengetahui kendaraan terpakai atau tidak.
  - n. Membuat laporan pemakaian kendaraan kepada Pihak Pertama yang ditunjuk untuk menjadi pengawasnya.
  - o. Mencatat setiap pengisian bahan bakar atau penggantian minyak pelumas.
  - p. Membuat laporan kerusakan kendaraan, jika ada.
  - q. Membuat laporan kejadian kecelakaan, jika ada.
  - r. Mengenakan pakaian seragam yang telah ditentukan dengan rapih dan tertib.
  - s. Melakukan serah terima fisik kendaraan berikut kunci, STNK, dan laporan jarak tempuh yang telah dilaksanakan kepada petugas pengganti.
  - t. Memeriksa kembali kondisi kendaraan dan segala sesuatunya sebelum meninggalkan tempat tugas guna kesiapan selanjutnya.
  - u. Wajib mengenakan Tanda Pengenal selama bertugas dan mengembalikannya kepada PIHAK PERTAMA apabila hubungan kerja telah berakhir.
  - v. Wajib melaksanakan kerja lembur baik pada hari kerja maupun hari libur sesuai dengan permintaan tertulis dari Bank Indonesia
- (7) Kelebihan jam kerja akan diberikan imbalan lembur sesuai ketentuan yang berlaku.
- (8) Pada prinsipnya setiap ketidakhadiran PIHAK KEDUA dengan pemberitahuan akan diperhitungkan dengan hak cuti.

## Pasal 4

### Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Selain karena alasan berakhirnya jangka waktu Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Perjanjian ini, Perjanjian dapat berakhir apabila PIHAK KEDUA :
- a. Diberhentikan karena :
    - 1) Alasan kesehatan/sakit selama lebih dari 1 (satu) bulan dalam satu tahun.
    - 2) Tidak mentaati kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), (5) dan ayat (6) pasal 3 Perjanjian ini.
    - 3) Terlibat dalam penggunaan/perdagangan NARKOBA maupun minuman keras atau pelanggaran susila.
    - 4) Melakukan segala jenis perjudian, perkelahian, perbuatan asusila, mabuk dan perbuatan tercela lainnya.
    - 5) Melakukan tindakan kejahatan misalnya pencurian, pemalsuan penggelepan, menipu, menghasut, dan menyimpan atau memperdagangkan barang terlarang.
    - 6) Melakukan perbuatan yang mencemarkan nama baik PIHAK PERTAMA atau Pihak Pemakai Jasa yaitu Bank Indonesia.

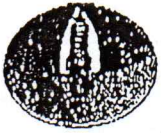


## - PT. BINAKARSA SWADAYA

- 12) Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerja dalam keadaan bahaya.
  - 13) Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik Pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.
  - 14) Dalam keadaan terpaksa yang disebabkan adanya pengurangan tenaga honorer karena formasi diperkecil, perubahan organisasi dan keadaan-keadaan khusus.
  - 15) Perjanjian kerja antara Bank Indonesia dengan PIHAK PERTAMA dibidang penyediaan Tenaga Kerja berakhir/tidak diperpanjang/dihentikan.
  - 16) Tidak masuk bekerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa khabar/ pemberitahuan sebelumnya secara tertulis.
  - 17) Dalam hal Pemakai Jasa yaitu Bank Indonesia tidak lagi menghendaki PIHAK KEDUA untuk melayani Pemakai Jasa/menjadi petugas untuk mengamankan asset dan personil Bank Indonesia.
    - b. Meninggal dunia.
    - c. Mengundurkan diri.
    - d. Usia mencapai 56 tahun.
    - e. Hasil penilaian PIHAK PERTAMA terhadap kinerja PIHAK KEDUA tidak memuaskan
- (2) Apabila PIHAK KEDUA tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dan ayat (6) Pasal 3 Perjanjian ini, maka dengan melepaskan diri dari ketentuan Pasal 1266 dan pasal 1267 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, PIHAK PERTAMA dapat memberikan sanksi sewaktu-waktu memutuskan Perjanjian ini dengan PIHAK KEDUA tanpa membayar ganti rugi apapun. Sebelum memutuskan Perjanjian ini PIHAK PERTAMA akan memberikan peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut dengan tenggang waktu masing-masing 2 (dua) hari kalender.

### Pasal 5 Sanksi

- (1) PIHAK PERTAMA dapat menjatuhkan sanksi kepada PIHAK KEDUA berupa teguran/peringatan tertulis pertama, kedua, dan atau pemberian sanksi berupa pemutusan hubungan kerja apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran Peraturan Pemerintah, Peraturan Perusahaan, Peraturan Bank Indonesia atau Peraturan Pejabat yang berwenang.
- (2) PIHAK PERTAMA dapat memberi surat peringatan terakhir kepada PIHAK KEDUA apabila PIHAK KEDUA melakukan perbuatan :
  - Menolak perintah/penugasan
  - Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan diri sendiri dalam keadaan demikian rupa atau sengaja tidak dapat menyelesaikan tugas.
  - Tidak cakap menjalankan tugas.
  - Melanggar ketentuan walaupun telah diberikan surat peringatan pertama atau kedua atas pelanggaran serupa.
- (3) Apabila setelah diberi peringatan terakhir PIHAK KEDUA masih melakukan perbuatan yang sama maka PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri Perjanjian kerja.



# PT. BINAKARSA SWADAYA

## Pasal 6 Penyelesaian Perselisihan

- (1) Apabila dalam pelaksanaan Perjanjian ini timbul perbedaan pendapat atau perselisihan, maka PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA akan menyelesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Dalam hal tidak tercapai permufakatan dalam musyawarah tersebut, maka PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat menyerahkan penyelesaian perbedaan pendapat atau perselisihan tersebut melalui pengadilan dan PIHAK PERTAMA serta PIHAK KEDUA memilih kediaman hukum/domisili tetap di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan.

## Pasal 7 Lain-lain

- (1) Hal-hal yang belum atau belum cukup diatur dan perubahan-perubahan dalam perjanjian ini akan diatur kemudian atas dasar permufakatan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA yang akan dituangkan ke dalam bentuk surat atau Perjanjian tambahan (Addendum) yang merupakan kesatuan dan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian ini.
- (2) Semua pembentahan dan surat menyurat antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sehubungan dengan perjanjian ini dilakukan secara tertulis dan dianggap telah disampaikan kepada yang bersangkutan bilamana ada tanda terima tertulis.

## Pasal 8 Penutup

Perjanjian ini dibuat di Jakarta, dalam rangkap 2 (dua), bermeterai cukup dan masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK KEDUA

METERAI  
TEMPEL  
Tgl. 20  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH

( Moch. Waras )

PIHAK PERTAMA

P.T. BINAKARSA  
SURABAYA  
SWADAYA

Riwayanto Sukareno



# PT. BINAKARSA SWADAYA

## SURAT PERJANJIAN KERJA

No 08/III-PS/01-2003

Sehubungan dengan perjanjian kerja antara Bank Indonesia dengan PT. Binakarsa Swadaya dibidang pengelolaan tenaga kerja, pada hari ini Kamis, tanggal dua bulan Januari tahun dua ribu tiga (02-01-03), yang bertanda tangan dibawah ini :

### I. Riwayanto Sukareno

Bertindak selaku Perwakilan PT. Binakarsa Swadaya, yang berkedudukan di Kantor Bank Indonesia Surabaya dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Direksi PT. Binakarsa Swadaya, alamat Jl. HR. Rasuna Said Kav. C-18 Kuningan, Jakarta Selatan, berdasarkan atas Surat Kuasa Direksi PT. Binakarsa Swadaya No: 036/I-KA/01-2003, tanggal 2 Januari 2003 oleh karena itu secara syah mewakili PT. Binakarsa Swadaya, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.

### II. Antok Siswanto

jenis kelamin ..... Laki - Laki..... alamat, Jl. Petemon IV / 52 Surabaya. ...., dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Dengan ini menyatakan sepakat mengadakan perjanjian kerja yang untuk selanjutnya disebut Perjanjian, dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

#### Pasal 1

#### Tugas Pekerjaan

- (1) PIHAK PERTAMA menyatakan setuju untuk mempekerjakan PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA bersedia untuk bekerja sebagai tenaga honorer **Setingkat Pesuruh** pada PT. Binakarsa Swadaya yang ditempatkan dilokasi kerja milik Bank Indonesia diseluruh wilayah Republik Indonesia.
- (2) PIHAK KEDUA diterima sebagai karyawan PT. Binakarsa Swadaya dengan jangka waktu tertentu dan bersedia ditempatkan dilokasi kerja Bank Indonesia atau dimanapun dan bersedia untuk sewaktu-waktu dipindahkan dari satu lokasi kerja Bank Indonesia ke lokasi lain dengan gaji dan fasilitas tidak berubah.
- (3) Tugas pekerjaan dan jabatan PIHAK KEDUA ditetapkan dan diatur oleh PIHAK PERTAMA.
- (4) Perjanjian kerja dan segala perubahannya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini dan dikategorikan sebagai kesepakatan kerja untuk jangka waktu tertentu.

#### Pasal 2

#### Jangka Waktu Perjanjian

- (1) Perjanjian ini diadakan dan berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yaitu terhitung mulai tanggal 2 Januari 2003 sampai dengan tanggal 31 Desember 2003.





# PT. BINAKARSA SWADAYA

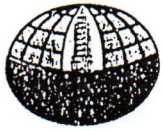
- (2) Dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini, secara otomatis perjanjian berakhir tanpa pemberitahuan terdahulu dari PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA.
- (3) Apabila PIHAK KEDUA bermaksud memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian sebagaimana diatur ayat (1) pasal ini, maka PIHAK KEDUA wajib memberitahukan kepada PIHAK PERTAMA secara tertulis selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya.

## Pasal 3

### Hak dan Kewajiban

- (1) Sehubungan dengan tugas pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Perjanjian ini PIHAK KEDUA berhak :
- Menerima gaji sebesar Rp. 737.900,- (Tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu sembilan ratus rupiah) perbulan.
  - Menjalani cuti selama 12 (dua belas) hari kerja dan dapat dilaksanakan setelah 3 (tiga) bulan sejak berlakunya perjanjian ini, dengan catatan apabila cuti tidak dijalani maka hak cuti akan menjadi hangus tanpa penggantian apapun.
  - Menerima bantuan uang cuti sebesar 1 (satu) kali gaji sebulan yang pembayarannya dilakukan pada bulan Desember 2003 atau secara proporsional kali gaji sebulan bagi pegawai yang kerjanya belum mencapai 12 bulan atau melebihi 6 bulan. Sedangkan untuk pegawai yang kurang dari 6 bulan tidak diberikan uang cuti.
  - Menerima tunjangan hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) kali gaji sebulan bagi Pegawai yang mempunyai masa kerja 12 bulan atau secara proporsional kali gaji sebulan bagi pegawai yang telah bekerja sekurang-kurangnya 3 bulan sebelum saat tunjangan hari Raya (THR) dibayarkan.  
Pegawai yang telah bekerja sekurang kurangnya 3 (tiga) bulan, sebelum saat tunjangan Hari Raya (THR) dibayarkan, diputus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh Hari Raya keagamaan berhak atas tunjangan Hari Raya (THR) secara proporsional.
  - Menerima uang pesangon sebesar 1 (satu) kali gaji sebulan pada saat berakhirnya jangka waktu perjanjian atau secara proporsional kali gaji sebulan bagi pegawai yang berhenti bekerja sendiri dan tidak karena alasan pada pasal 4 ayat (1) butir a2 s/d 13.
  - Pegawai yang diberhentikan karena alasan pada pasal 4 ayat (1) butir a.2 s/d 13 tidak akan menerima pesangon.
  - Kepada PIHAK KEDUA dapat diberi izin untuk tidak masuk bekerja tanpa diperhitungkan hak cuti apabila
 

- Pernikahan Karyawan sendiri	: 2 hari kerja
- Pernikahan anak karyawan	: 2 hari kerja
- Khitanan anak karyawan	: 1 hari kerja
- Pembaptisan anak karyawan	: 1 hari kerja
- Isteri karyawan melahirkan	: 1 hari kerja
- Suami/Isteri/anak, orang tua/mertua karyawan	: 2 hari kerja
  - Menerima 3 (tiga) stel pakaian dinas berikut 1(satu) pasang sepatu selama periode perjanjian tersebut.



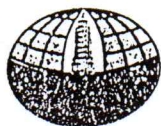
## PT. BINAKARSA SWADAYA

- (2) PIHAK PERTAMA mengikutsertakan PIHAK KEDUA termasuk keluarga (isteri dan maksimal 3 orang anak sesuai dengan ketentuan) dalam program Jamsostek. Yang dikelola oleh PT.ASTEK (Persero) dalam paket berupa : Jaminan Kecelakaan, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (3) PIHAK KEDUA tidak akan menuntut hak lain diluar hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) pasal ini
- (4) PIHAK KEDUA mengikatkan diri selama hubungan kerja berlangsung tidak mempunyai hubungan kerja dengan instansi atau Perusahaan lain baik secara langsung maupun tidak langsung.
- (5) PIHAK KEDUA selama penugasan atau ditugaskan mempunyai kewajiban :
  - a. Melayani dan mengerjakan tugas sesuai kebutuhan dari pihak Bank Indonesia Surabaya
  - b. Melayani foto copy dan melayani membuat minuman sesuai kebutuhan karyawan.
- (6) PIHAK KEDUA selama penugasan mempunyai kewajiban atas :
  - a. Mentaati dan tunduk pada tata tertib serta ketentuan-ketentuan lainnya baik yang telah ditetapkan maupun yang akan ditetapkan maupun yang akan ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA maupun peraturan yang berlaku secara umum.
  - b. Melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, rajin dan bertanggung jawab.
  - c. Mengisi daftar hadir/absensi pada waktu masuk dan pulang ditempat penugasannya.
  - d. Hadir ditempat tugas selambat-lambatnya 15 (lima belas) menit sebelum jam kerja yang telah ditetapkan yaitu 07.10 – 16.15 WIB, kelebihan jam kerja yang akan diberikan imbalan lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - e. Memegang teguh / menjaga rahasia perusahaan
  - f. Menjaga sopan santun dan menjalankan tugas
  - g. Menjalankan tugas sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.
- (7) Kelebihan Jam kerja akan diberikan imbalan lembur sesuai ketentuan yang berlaku.
- (8) Pada prinsipnya setiap ketidakhadiran PIHAK KEDUA dengan pemberitahuan akan diperhitungkan dengan hak cuti.

### Pasal 4

#### Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Selain karena alasan berakhirnya jangka waktu Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 Perjanjian ini, Perjanjian dapat berakhir apabila PIHAK KEDUA .
  - a. Diberhentikan karena:
    - 1) Alasan kesehatan/sakit selama lebih dari 1(satu) bulan dalam satu tahun.
    - 2) Tidak mentaati kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (4),(5) dan ayat (6) pasal 3 Perjanjian ini.
    - 3) Terlibat dalam penggunaan/perdagangan NARKOBA maupun minuman keras atau pelanggaran susila.
    - 4) Melakukan segala jenis perjudian, perkelahian, perbuatan asusila, mabuk dan perbuatantercela lainnya.
    - 5) Melakukan tindakan kejahatan misalnya pencurian, pemalsuan penggelapan, menipu, menghasut dan menyimpan atau memperdagangkan barang terlarang.



## PT. BINAKARSA SWADAYA

- 6) Melakukan perbuatan yang mencemarkan nama baik PIHAK PERTAMA atau Pihak Pemakai Jasa yaitu Bank Indonesia.
  - 7) Melakukan perbuatan /tindakan baik secara lisan atau tulisan yang mengakibatkan timbulnya keresahan diantara tenaga Pesuruh dan pegawai PT. Binakarsa Swadaya.
  - 8) Melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang, peraturan pemerintah serta ketentuan Perusahaan baik yang telah maupun akan ditetapkan.
  - 9) Penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pimpinan perusahaan, keluarga atau tempat kerja.
  - 10) Membujuk Pimpinan Perusahaan atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan.
  - 11) Dengan sengaja atau ceroboh merusak merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya milik perusahaan.
  - 12) Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerja dalam keadaan bahaya.
  - 13) Membongkar rahasia Perusahaan atau mencemarkan nama baik Pimpinan Perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.
  - 14) Dalam keadaan terpaksa yang disebabkan adanya pengurangan tenaga honorer karena formasi diperkecil, perubahan organisasi, perubahan organisasi dan keadaan-keadaan khusus.
  - 15) Perjanjian kerja antara Bank Indonesia dengan PIHAK PERTAMA dibidang penyediaan Tenaga Kerja berakhir/tidak diperpanjang/dihentikan
  - 16) Tidak masuk bekerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa kabar/pemberitahuan sebelumnya secara tertulis.
  - 17) Dalam hal Pemakai Jasa Yaitu Bank Indonesia tidak lagi menghendaki PIHAK KEDUA untuk melayani Pemakaian Jasa/menjadi petugas untuk mengamankan asset dan personil Bank Indonesia.
- b. Meninggal Dunia
  - c. Mengundurkan diri
  - d. Usia mencapai 56 tahun
  - e. Hasil penilaian PIHAK PERTAMA terdapat kinerja PIHAK KEDUA tidak memuaskan.

- (2) Apabila PIHAK KEDUA tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dan ayat (6) Pasal 3 Perjanjian ini, maka dengan melepaskan diri dari ketentuan Pasal 1266 dan pasal 1267 kitab Undang-Undang Hukum Perdata, PIHAK PERTAMA dapat memberikan sanksi sewaktu-waktu memutuskan Perjanjian ini dengan PIHAK KEDUA tanpa membayar ganti rugi apapun. Sebelum memutuskan Perjanjian ini PIHAK PERTAMA akan memberikan peringatan tertulis sebanyak 3(tiga) kali berturut-turut dengan tenggang waktu masing-masing 2 (dua) hari kalender.

### Pasal 5

### Sanksi

- (1) PIHAK PERTAMA dapat menjatuhkan sanksi kepada PIHAK KEDUA berupa teguran/peringatan tertulis pertama, kedua, dan atau pemberian sanksi berupa pemutusan hubungan kerja apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran Peraturan Pemerintah, Peraturan Perusahaan, Peraturan Bank Indonesia atau Peraturan Pejabat yang berwenang.
- (2) PIHAK PERTAMA dapat memberikan surat peringatan terakhir kepada PIHAK KEDUA apabila PIHAK KEDUA melakukan perbuatan:
  - Menolak perintah penugasan



## PT. BINAKARSA SWADAYA

- Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan diri sendiri dalam keadaan demikian rupa atau sengaja tidak dapat menyelesaikan tugas.
- Melanggar ketentuan walaupun telah diberikan surat peringatan pertama atau kedua atas pelanggaran serupa.

(3) Apabila setelah diberi peringatan terakhir PIHAK KEDUA masih melakukan perbuatan yang sama maka PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri Perjanjian Kerja.

### Pasal 6

#### Penyelesaian Perselisihan

- (1) Apabila dalam pelaksanaan Perjanjian ini timbul perbedaan pendapat atau perselisihan, maka PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA akan menyelesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Dalam hal tidak tercapai mufakatan dalam musyawarah tersebut, maka PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat menyerahkan penyelesaian perbedaan pendapat atau perselisihan tersebut melalui pengadilan dan PIHAK PERTAMA serta PIHAK KEDUA memilih kediaman hukum/domisili tetap di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya.

### Pasal 7

#### Lain-lain

- (1) Hal-hal yang belum atau belum cukup diatur dan perubahan-perubahan dalam perjanjian ini akan diatur kemudian atas dasar permufakatan PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA yang akan dituangkan kedalam bentuk surat atau Perjanjian tambahan (Addendum) yang merupakan kesatuan dan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian ini.
- (2) Semua pemberitahuan dan surat menyurat antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sehubungan dengan perjanjian ini dilakukan secara tertulis dan dianggap telah disampaikan kepada yang bersangkutan bilamana ada tanda tertulis.

### Pasal 8

#### Penutup

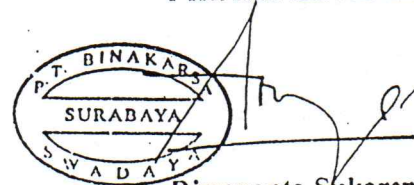
Perjanjian ini dibuat di Surabaya dalam rangkap 2 (dua) bermeterai cukup dan masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK KEDUA



Antok Siswanto

PIHAK PERTAMA



Riwayanto Sukareno