

SKRIPSI

CHRISTIANI WIDOWATI

PERJANJIAN KERJA SEBAGAI LANDASAN HUBUNGAN KERJA MENEMPATKAN PARA PIHAK DALAM KEDUDUKAN SAMA DI HADAPAN HUKUM



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI LANDASAN HUBUNGAN KERJA
MENEMPATKAN PARA PIHAK DALAM KEDUDUKAN SAMA
DI HADAPAN HUKUM**

SKRIPSI

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

DOSEN PEMBIMBING,



LANNY RAMLI, S.H, M.H.
NIP : 131878388

PENYUSUN,



CHRISTIANI WIDOWATI
NIM : 030015125

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

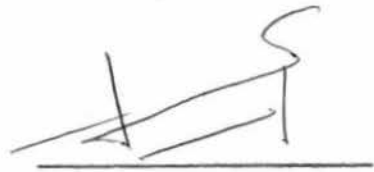
**SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
DI HADAPAN PANITIA PENGUJI
PADA HARI KAMIS TANGGAL 25 SEPTEMBER 2003**

Panitia Penguji Skripsi :

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

Handwritten signature of H. Machsoen Ali, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a long horizontal line.

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

Handwritten signature of Lanny Ramli, featuring a stylized initial 'L' and 'R' followed by a horizontal line.

DR. M.L. SOUHOKA, S.H, M.S.

Handwritten signature of Dr. M.L. Souhoka, with a stylized initial 'M' and 'S' followed by a horizontal line.

MOTTO

Akal Yang Tidak Digunakan Untuk Belajar Adalah Bagaikan Tanah Yang Tidak Diolah, Pun Bagaikan Tubuh Manusia Yang Kekurangan Pangan.
Akal Bukan Barang Dagangan, Tiada Harga Yang Mampu Tuk Membelinya.
Nilai Akal Ada Bersama Kelimpahannya, Hanya Orang-Orang Bijak Yang Mampu Memahami Nilai Akal Yang Sebenarnya. (KAHLIL GIBRAN)

Mullis Jasa

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk
Bapak, Ibu, Kedua Adikku,
Serta Semua Orang Yang Kucintai Dan Kusayangi*

Mulli Jusa

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Perjanjian Kerja Sebagai Landasan Hubungan Kerja Menempatkan Para Pihak Dalam Kedudukan Sama Di Hadapan Hukum” ini tepat pada waktunya untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita semua menuju jalan yang diridhoi Allah SWT yaitu jalan Islam.

Penulis menyadari bahwa tanpa rahmat dan hidayah Allah SWT, skripsi ini tidak akan terselesaikan, juga jika tanpa bantuan dari berbagai pihak yang secara ikhlas telah diberikan kepada penulis baik berupa bantuan moril maupun materiil yang tidak mungkin penulis lupakan. Maka pada kesempatan yang sangat berharga ini kiranya tidak berlebihan apabila penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Lanny Ramli, S.H, M.H selaku dosen pembimbing yang dengan kesabarannya memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, dan bantuan selama penulisan skripsi ini.
2. Dewan penguji skripsi : Bapak H. Machsoen Ali, S.H, M.S dan Bapak Dr. M.L. Souhoka, S.H, M.S.
3. Bapak dan Ibu untuk do'a, nasehat dan dukungannya, yang dengan sabar dan kasih sayang memberi kekuatan untuk menghadapi berbagai kesulitan dalam penulisan skripsi ini. Kalianlah motivasi terbesar dalam hidupku.

4. Kedua adikku Dion dan Erdi atas persaudaraan yang indah dan perhatian serta dukungan yang tulus.
5. Bapak Budi Utomo, Bapak Riono, Bapak Eko Agus Riyanto, Ibu Endah Nalurina, Bapak Mastur, atas bantuan-bantuannya yang sangat berharga.
6. Roy yang telah memberi semangat dan masukan-masukan yang sangat berharga.
7. Teman-teman waktu sidang skripsi Yanti dan Farida.
8. Teman-temenku yang membuatku betah di kampus : Tatik, Eli, Ratna, Yenik, Ike, Irene, Novi, Lilik, Pitria, Sulis, Ninin, Nuning, Nisa, Elwin, Anis, Riesa, Nurul, Endah, Ika, Sumar, dan semua teman-teman di Fakultas Hukum Universitas Airlangga angkatan 2000 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah bersama-sama belajar dan menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
9. Mas Eko dan Mas Sony yang telah membantu pengetikan skripsi ini serta Alex yang telah memberikan bantuan-bantuannya yang sangat berharga.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak sekali kekurangannya, oleh karena itu penulis berlapang dada untuk menerima kritik dan saran guna penyempurnaan skripsi yang masih jauh dari kesempurnaan ini. Apabila terdapat kesalahan, itu datang dari penulis sendiri. Dan apabila ada kebenarannya, maka itu datang dari Allah SWT. Semoga Allah selalu memberikan petunjuk kepada kita semua. Semoga skripsi ini ada manfaatnya. Amin.

Surabaya, 29 September 2003

Penulis

Christiani Widowati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang dan Permasalahan	1
2. Penjelasan Judul	11
3. Alasan Pemilihan Judul	13
4. Tujuan Penulisan	14
5. Metodologi	14
6. Pertanggungjawaban Sistematika	16
 BAB II PERSAMAAN KEDUDUKAN DI HADAPAN HUKUM	
ANTARA PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA	
1. Pengertian Perjanjian Kerja	17
2. Perjanjian Kerja Mengupayakan Persamaan Kedudukan Di Hadapan Hukum Antara Para Pihak	31

BAB III FUNGSI PERJANJIAN KERJA SEBAGAI LANDASAN

HUBUNGAN KERJA DI NEGARA HUKUM INDONESIA

1. Indonesia Adalah Negara Hukum.....	35
2. Perjanjian Kerja Sebagai Landasan Hubungan Kerja Di Negara Hukum Indonesia	44

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan	53
2. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Dan Permasalahan

Di negara Republik Indonesia di dalam segi ketenagakerjaan terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan pemecahan. Masalah ketenagakerjaan pokok yang merupakan masalah besar di negara Indonesia adalah :

- a. Tidak seimbangnya jumlah angkatan kerja dibandingkan dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia, sementara itu sektor pemerintahan yang relatif mempunyai daya serap yang kecil masih menjadi incaran utama para angkatan kerja.
- b. Keterampilan dan mutu tenaga kerja yang belum dapat memenuhi kebutuhan kemajuan, dengan kemajuan teknologi yang begitu pesat pada dasawarsa terakhir mengakibatkan tuntutan bagi tenaga kerja untuk memiliki keterampilan yang lebih tinggi, sementara itu tuntutan masyarakat juga telah meningkat yaitu menghendaki adanya barang yang mempunyai mutu yang tinggi, dengan keterampilan yang rendah berarti tenaga kerja hanya dapat melakukan pekerjaan yang hanya sekedar mengandalkan pada tenaganya sehingga dengan jenis pekerjaan yang demikian pasti pula memiliki tingkat produktivitas yang rendah, oleh karena itu tingkat pengupahan mereka pun juga rendah sedangkan tenaga kerja mengharapkan tingkat upah yang mencukupi untuk meningkatkan taraf hidupnya.

- c. Penyebaran angkatan kerja yang tidak seimbang antar daerah maupun antar sektor yang disebabkan oleh distribusi tenaga kerja yang tidak sesuai dengan pengembangan wilayah sebagaimana halnya dengan distribusi penduduk yang sebagian besar berada di Jawa, maka angkatan kerja pun demikian pula, di daerah luar Jawa memerlukan pengembangan yang seimbang dengan di Jawa, tetapi di luar Jawa tidak tersedia tenaga kerja yang cukup, apalagi dengan tingkat keterampilan yang diperlukan.
- d. Perlindungan dan kesejahteraan yang masih memerlukan peningkatan, masalah ini terkait langsung dengan tenaga kerja dalam hubungan kerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka perlu memperoleh kepastian mengenai hak dan kewajiban dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para tenaga kerja.¹

Ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan tenaga kerja yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perkembangan di dunia ketenagakerjaan dewasa ini, di mana laju peningkatan angkatan kerja jauh lebih cepat jika dibandingkan dengan penambahan formasi atau kesempatan kerja, lebih merumitkan lagi pemecahannya karena pada umumnya perusahaan-perusahaan, baik perusahaan milik negara maupun swasta yang ada guna menghadapi persaingan dengan

¹ Cosmas Batubara, Masalah Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial Pancasila, Majalah Yuridika FH Unair No.1, Tahun V, Januari-Februari 1990, Surabaya, hlm 2-3.

pasaran di luar negeri, maka memerlukan peralatan yang serba canggih dan modern. Sebagai akibatnya memerlukan pula tenaga kerja profesional yang terampil, mempunyai skill yang tinggi dan berdedikasi yang tinggi pula, namun keperluan akan tenaga kerja yang demikian itu ternyata dalam bursa tenaga kerja kita sangat sulit untuk didapatkan.

Kondisi yang demikian dapatlah disimpulkan bahwa sebenarnya formasi atau kesempatan kerja masih banyak tersedia, akan tetapi ternyata angkatan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, karena pada umumnya jumlah angkatan kerja Indonesia hanyalah angkatan kerja yang berpendidikan rendah, kurang pengalaman, dan tidak mempunyai keahlian tertentu. Hal yang demikian itulah yang menyebabkan kesenjangan kedudukan dan kondisi antara para pihak dalam membuat suatu perjanjian kerja karena yang satu dengan yang lainnya mempunyai perbedaan yang semakin jauh. Untuk menghindari keadaan yang tidak diinginkan, misalnya dengan adanya tingkat pengangguran yang semakin bertambah akan menjadikan kesewenangan-wenangan dari pihak pengusaha menjadi semakin tidak terkendali yang kesemuanya itu akan bisa berakibat pada keresahan masyarakat dan kecemburuan sosial yang akhirnya dikhawatirkan akan mengganggu kestabilan nasional, maka dengan demikian diperlukan saran pemecahan dan jalan keluarnya secara cepat dan tepat.

Upaya-upaya tersebut antara lain dengan adanya perlindungan bagi pihak yang lemah dari pihak yang kuat melalui perjanjian kerja. Perkembangan dan kondisi bagi para pembuat perjanjian, khususnya perjanjian kerja, sudah

menjadi pandangan umum dari zaman ke zaman bahwa orang yang melakukan pekerjaan yang dilakukan di bawah perintah orang lain dan hasilnya untuk orang lain pula. Pihak ini jelas pada pihak yang kondisinya lebih rendah jika dibandingkan dengan pihak lainnya yang sama-sama membuat perjanjian kerja, yang mana kenyataan tersebut dilihat dari sudut pandang sosial, ekonomi, dan tingkat pendidikan.

Pihak yang satu yaitu tenaga kerja mempunyai kedudukan yang jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan kondisi dan kedudukan dari pihak lainnya yaitu pihak pengusaha, khususnya bidang sosial, ekonomi, dan pendidikan. Dengan adanya kenyataan bahwa antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut ada perbedaan yaitu kondisi dan kedudukan yang berbeda dan tidak seimbang, kiranya diperlukan adanya intervensi dari pihak ketiga yang dalam hal ini adalah pemerintah guna memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah, terutama sewaktu mengadakan perjanjian kerja.

Campur tangan pemerintah memang diperlukan ditinjau dari pihak pengusaha dipandang layak karena bertujuan untuk melindungi pihak yang lemah yang dalam hal ini adalah tenaga kerja, agar tercipta keseimbangan yang mendekatkan masyarakat Indonesia pada tujuan negara Indonesia yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk tiap-tiap warganegara. Ketentuan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas menyatakan bahwa tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut, pasal 88 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan. Maksud dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan mengandung makna luas dan dijabarkan dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sangat berkaitan dengan hak-hak asasi atau hak-hak dasar yang harus dimiliki oleh setiap warganegara. Rumusan ini jelas memperlihatkan bahwa tiap warganegara bukan sekedar mendapatkan pekerjaan demi kelanjutan hidupnya, tapi lebih dari itu, tenaga kerja tersebut dapat meningkatkan taraf hidup agar dapat hidup layak.

Hidup layak bagi kemanusiaan dapat diartikan oleh berbagai pihak atau golongan sesuai dengan kondisi dan golongan orang tersebut. Bagi seorang pemulung mungkin hidup layak jika memiliki gubug kecil, cukup makan, cukup pakaian dan dapat menyekolahkan anak-anaknya, tetapi bagi seorang pegawai negeri atau pegawai swasta hidup layak mungkin ditafsirkan sebagai orang yang harus memiliki harta kekayaan lebih istimewa, dihargai karena mempunyai jabatan dan mempunyai penghasilan yang dapat mencukupi atau paling tidak melebihi sehingga ada simpanan untuk menanggulangi berbagai resiko atau kebutuhan lain yang datang tanpa diduga-duga. Jadi secara umum, tidak ada suatu konsep yang sama tentang kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengandung arti luas yaitu sejak manusia itu mampu untuk melakukan suatu pekerjaan dan dengan pekerjaan tersebut dapat bertahan hidup sebagaimana layaknya di masyarakat, dengan demikian semua hak yang harus diterima sebagai imbalan atas pekerjaannya itu tetap mendapat perhatian untuk dilindungi. Tiap-tiap orang dapat menikmati kehidupan yang layak sebagai manusia, dalam arti tidak ada kesenjangan, yaitu ada golongan yang hidup mewah disamping golongan lain yang sangat melarat. Dengan kata lain, setiap orang harus diberi kesempatan yang sama untuk mendapatkan nafkah dan jaminan yang layak tanpa saling merugikan atau menindas, melainkan saling menghargai dan membantu kepentingan masyarakat dan negara.

Bahkan, Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memberikan pengaturan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Maksudnya adalah setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Khusus untuk tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa yang telah diberikan, ternyata sampai saat ini belum ada kriteria yang jelas dan pasti tentang konsep penghidupan yang layak bagi kemanusiaan bagi kelompok ini. Banyak tenaga kerja yang

masih berada dalam posisi yang sangat kurang beruntung sebab pendapatan yang mereka terima bila dihubungkan dengan berbagai kebutuhan pokok yang harus ditanggulangi, maka hal itu belum sepenuhnya membantu. Masih banyak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan standar upah minimum yang belum dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum dan selalu tidak seimbang walaupun pemerintah telah membuat berbagai kebijakan yang dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, namun hal itu belum membawa kemajuan yang berarti.

Ada sementara anggapan bahwa suatu perjanjian kerja tertentu diadakan dengan tujuan untuk melindungi pengusaha dan bukan melindungi tenaga kerja yang dalam kenyataannya berada pada kondisi dan kedudukan yang lemah yang seharusnya memerlukan perlindungan. Pada dasarnya, pengusaha bertanggungjawab atas berjalannya perusahaan dengan baik dan efektif sehingga pengusaha ingin mempertahankan kekuasaannya dan kebebasan sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan tentang hal-hal yang mempengaruhi berjalan baiknya perusahaan itu, oleh karenanya pengusaha ingin mengelakkan tiap kewajiban untuk menuruti suatu cara yang akan merugikan perusahaannya, hal ini tidak hanya mengenai soal produksi, permodalan, penjualan, dan sebagainya, tetapi juga mengenai tenaga kerja. Sehingga ada kecenderungan sikap pengusaha untuk menindas tenaga kerja yang dipengaruhi oleh kurangnya kesadaran hukum dari pengusaha, pengusaha lebih mengutamakan kepentingan uang atau bisnis untuk mendapatkan laba (*profit oriented*) sehingga menyebabkan pengusaha kurang

memperhatikan nasib tenaga kerja, adanya anggapan pengusaha bahwa aset perusahaan hanyalah mesin dan peralatan perusahaan tanpa menganggap tenaga kerja sebagai aset perusahaan.² Sedangkan tenaga kerja mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap mempunyai pekerjaan yang acapkali merupakan satu-satunya sumber pendapatan (mata pencaharian) baginya dan keluarganya. Tenaga kerja pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian untuk tetap bekerja (job security).

Dalam banyak hal pengusaha memandang tenaga kerja sebagai faktor produksi semata-mata, bukan sebagai manusia pribadi, sosok yang mempunyai harkat dan martabat, hak-hak serta kewajiban yang harus dilindungi dengan sebaik-baiknya sebagai aset perusahaan dalam rangka pengembangannya. Pandangan yang kurang baik dari pihak pengusaha ini terlihat jelas dengan belum tersedianya secara memadai berbagai fasilitas penunjang, baik bersifat fisik maupun non fisik seperti upaya pengadaan alat-alat pengaman, upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dan sebagainya. Jika hal-hal seperti ini tidak mendapat perhatian, maka kemungkinan timbulnya resiko kerja sangat besar sekali dan ini akan merugikan pengusaha, pemerintah, maupun masyarakat. Di samping itu, tenaga kerja harus dibekali juga dengan pengetahuan hukum untuk menuntut hak dan melaksanakan kewajiban secara profesional, dengan demikian tenaga kerja akan merasa terlindungi dan secara yuridis dapat dipertanggungjawabkan. Informasi langsung tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sangat

² Lanny Ramli, *Tindakan Penegakan Hukum Dalam Rangka Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja*, Majalah Yuridika FH Unair No.5, Tahun IX, September-Oktober 1994, Surabaya, hlm 56.

diperlukan oleh tenaga kerja dari Departemen Tenaga Kerja, menyangkut hal ini sebenarnya tidak bisa diharapkan pada serikat pekerja atau pengusaha, sebab pengetahuan tentang hal tersebut boleh dikatakan terbatas dan tidak merata sehingga sulit dicerna dengan baik, maka pasti akan timbul berbagai masalah ketenagakerjaan sebagai akibat dari pengetahuan dan pemahaman yang dangkal tentang hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Hak dan kewajiban didalam perjanjian kerja yang salah satu di antaranya adalah merupakan kewajiban dari pihak tenaga kerja, akan tetapi jika didalam suatu perjanjian kerja tidak dicantumkan secara tegas, maka hal tersebut dikhawatirkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut, pengusaha bisa bertindak sewenang-wenang dalam memberikan perintahnya kepada tenaga kerja, hal tersebut mungkin saja terjadi karena ketidaktahuan dan ketidakfahaman dari para tenaga kerja tentang maksud dan tujuan yang ada atau tenaga kerja dalam keadaan terpaksa, misalnya walaupun tenaga kerja sebenarnya mengetahui bahwa isi didalam perjanjian kerja tersebut nantinya akan membuat kerugian bahkan penderitaan bagi tenaga kerja, namun karena keadaan yang memaksa, maka apa pun yang disodorkan oleh pengusaha, dengan serta merta perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh tenaga kerja. Oleh karena itu, materi perjanjian yang dituangkan didalam perjanjian kerja harus secara jelas dan tegas.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara tegas menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sama dengan pengusaha, tidak boleh ada perlakuan yang sifatnya mengeksploitasi tenaga kerja demi

o

keuntungan tertentu, baik secara pribadi maupun kelompok. Jadi dapat dikatakan bahwa posisi tenaga kerja secara yuridis sangat kuat, namun implementasi dari peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya melindungi tenaga kerja untuk mendapatkan hak-hak normatifnya. Yang diharapkan dari aparat penegak hukum adalah rasa tanggungjawab dan loyalitas yang tinggi didalam menjalankan tugasnya, dengan demikian sasaran yang ingin dicapai yaitu tercapainya suatu kondisi yang aman dan damai dapat terwujud, maksudnya adalah apa yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan harus dilaksanakan secara benar dengan cara yang persuasif.

Pengusaha sebagai pihak yang kuat ekonominya dalam kondisi sosial dan politik di Indonesia senantiasa mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi kemauan politik pemerintah. Kemampuan bargaining dari pihak yang kuat ekonominya dalam mempengaruhi kebijakan pemerintah dalam kenyataannya tidak dapat diabaikan, kondisi semacam ini kadang-kadang dapat merugikan pihak tertentu, terutama mereka yang mempunyai posisi lemah seperti tenaga kerja. Disini pemerintah dituntut untuk dapat menyasikan berbagai kepentingan dan mampu mengayomi semua pihak, jika tidak, maka yang lemah akan tetap berada pada posisi lemah, sedangkan yang kuat tetap menjadi kuat.

Dari uraian diatas, maka timbul problematika hukum yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam hal perjanjian kerja, yaitu :

1. Bagaimana kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja ?
2. Apa fungsi perjanjian kerja dalam hubungan kerja di negara hukum Indonesia ?

2. Penjelasan Judul

Judul yang dipilih dalam skripsi ini adalah “Perjanjian Kerja Sebagai Landasan Hubungan Kerja Menempatkan Para Pihak Dalam Kedudukan Sama Di Hadapan Hukum”, untuk memperoleh kesatuan arti dan mencegah penafsiran yang berbeda-beda serta agar pembaca dapat lebih memahami ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas, maka akan diuraikan sebagai berikut :

a. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam skripsi ini istilah pekerja/buruh diganti dengan istilah tenaga kerja dan istilah pemberi kerja diganti dengan istilah pengusaha.

b. Landasan

Yang dimaksudkan dengan landasan dalam skripsi ini menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah dasar atau tumpuan.

c. Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 didefinisikan sebagai hubungan antara

pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

d. Para Pihak

Yang dimaksudkan dengan para pihak dalam skripsi ini adalah pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha.

Pengertian tenaga kerja menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan pengertian pengusaha menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 didefinisikan sebagai :

- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud point pertama dan point kedua diatas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

f. Kedudukan Sama

Yang dimaksud dengan kedudukan dalam skripsi ini menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah status keadaan atau tingkatan orang, sedangkan yang dimaksud dengan sama dalam skripsi ini menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah serupa atau tidak berbeda.

Jadi yang dimaksud dengan kedudukan sama dalam skripsi ini adalah status keadaan atau tingkatan orang yang serupa atau tidak berbeda.

g. Di Hadapan Hukum

Yang dimaksud dengan di hadapan hukum dalam skripsi ini menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah muka atau depan, sedangkan definisi hukum menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah peraturan yang dibuat oleh penguasa (pemerintah) atau adat yang berlaku bagi semua orang di suatu masyarakat (negara).

Jadi yang dimaksud dengan di hadapan hukum dalam skripsi ini adalah di muka atau di depan peraturan yang dibuat oleh penguasa (pemerintah) atau adat yang berlaku bagi semua orang di suatu masyarakat (negara).

3. Alasan Pemilihan Judul

Dalam skripsi, dipilih judul “Perjanjian Kerja Sebagai Landasan Hubungan Kerja Menempatkan Para Pihak Dalam Kedudukan Sama Di Hadapan Hukum ” karena ingin diketahui sampai sejauh mana pengaturan perjanjian kerja di negara hukum Indonesia yang dijabarkan dalam peraturan ketenagakerjaan serta pelaksanaannya dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pelaksanaan hubungan kerja antara para pihak, yaitu pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha.

Kemudian alasan lain adalah ingin menyuguhkan wacana kepada masyarakat Indonesia sehingga menumbuhkan perhatian dan kejelian untuk dapat menciptakan situasi dan kondisi serta iklim ketenagakerjaan yang menguntungkan semua pihak, baik pihak tenaga kerja, pengusaha, maupun pemerintah dalam hal pelaksanaan pembangunan nasional.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan utama dari skripsi ini adalah untuk melengkapi persyaratan studi dalam meraih gelar Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Kemudian tujuan lain adalah agar para pihak dalam hubungan kerja yaitu pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha menyadari sepenuhnya tentang arti penting perjanjian kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja, dimana perjanjian kerja meletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha, dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan sumbangan pemikiran secara yuridis kepada pembaca sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja yang menempatkan para pihak dalam kedudukan sama di hadapan hukum.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Dalam skripsi ini digunakan metode pendekatan masalah secara yuridis normatif melalui pengkajian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja yang menempatkan para pihak dalam kedudukan yang sama di hadapan hukum.

b. Sumber Bahan Hukum

Untuk pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini digunakan penelitian data kepustakaan yang berupa peraturan perundang-undangan dan kepustakaan berupa buku-buku literatur atau karangan ilmiah serta majalah-majalah yang berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini.

c. Prosedur Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum

Bahan hukum kepustakaan yang dikumpulkan dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur atau karangan ilmiah, serta majalah-majalah yang berkaitan dengan skripsi ini.

Bahan hukum yang telah terkumpul tersebut kemudian diolah yaitu dengan dibaca, diteliti dan diperiksa kembali satu persatu sehingga bahan hukum yang diperoleh tersebut dapat dipergunakan sebagai bahan penyusunan skripsi ini. Kemudian bahan hukum tersebut diseleksi berdasarkan klasifikasi prioritas yang berhubungan dengan permasalahan yang ada untuk mempermudah analisa, di mana untuk bagian-bagian tertentu dilakukan kutipan-kutipan langsung ataupun tidak langsung dari bahan hukum tersebut untuk lebih meyakinkan dan memperjelas permasalahan dalam skripsi ini.

d. Analisis Bahan Hukum

Untuk analisis bahan hukum digunakan analisis bahan hukum secara deskriptif, yaitu dengan menggambarkan hubungan antara peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja dengan perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja yang menempatkan para pihak dalam kedudukan sama di hadapan hukum.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Bab I yang merupakan bab pendahuluan dari skripsi ini, berisi gambaran tentang latar belakang timbulnya permasalahan-permasalahan. Bab ini dimaksudkan agar para pembaca dapat memahami isi dari pembahasan skripsi ini. Selain itu, dalam bab ini juga dijelaskan mengenai penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi, dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II berisi tentang persamaan kedudukan di hadapan hukum antara para pihak dalam perjanjian kerja yang meliputi penjelasan mengenai pengertian perjanjian kerja dan esensi utama perjanjian kerja yang mengupayakan persamaan kedudukan dihadapan hukum antara para pihak yang membuatnya. Bab ini dimaksudkan agar para pembaca dapat memahami tentang apa dan bagaimana perjanjian kerja tersebut.

Bab III berisi tentang fungsi perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja di negara hukum Indonesia. Yang kesemuanya diharapkan agar para pembaca memahami tentang apa dan bagaimana negara hukum Indonesia serta arti penting perjanjian kerja dalam hubungan kerja di negara hukum Indonesia.

Bab IV sebagai bab penutup dari skripsi ini, yang mana berisi tentang kesimpulan dari uraian pembahasan permasalahan dalam skripsi ini dan juga berisi beberapa saran yang dikemukakan oleh penulis atas permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

BAB II

PERSAMAAN KEDUDUKAN DI HADAPAN HUKUM ANTARA PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memberikan rumusan pengertian perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Sementara itu, Iman Soepomo memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.³

Dalam suatu perjanjian dikenal adanya asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja sepanjang tidak melanggar Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987, hlm 1.

Kebebasan berkontrak berpangkal pada kesamaan kedudukan para pihak, pandangan terhadap hak milik sebagai hak yang paling sempurna serta adanya prinsip bahwa setiap orang harus memikul sendiri setiap kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatan suatu perjanjian, selain itu adanya prinsip setiap orang harus dipandang sama dan diperlakukan sebagai orang bebas dan dengan kedudukan maupun hak yang sama.

Jika di dalam perjanjian pada umumnya, asas kebebasan berkontrak masih relatif murni, akan tetapi di dalam pembuatan perjanjian kerja ternyata asas kebebasan berkontrak telah banyak digerogeti. Penggerogotan atau pengembosan mana berarti dikurangnya makna kebebasan dalam berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja. Kenyataan ini bisa dilihat dengan banyaknya ketentuan-ketentuan yang menyertai dalam proses pembuatan perjanjian kerja, baik ketentuan materilnya dan terlebih lagi ketentuan yang bersifat formil. Kesemuanya itu jika disimak secara seksama dan hati nurani yang jernih, di balik ketentuan-ketentuan yang datangnya dari pihak ketiga dan yang sifatnya mengikat yang jelas merupakan suatu intervensi dari pihak lain, akan tetapi ada terkandung maksud dan tujuan mulia yaitu sebagai salah satu sarana perlindungan bagi kaum lemah atas tindakan yang sewenang-wenang yang umumnya datang dari kaum kuat. Intervensi pihak ketiga tersebut yaitu yang datangnya dari pihak pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Kebijakan dari pemerintah Republik Indonesia tersebut pelaksanaannya dengan cara dituangkan dalam suatu peraturan perundang-undangan maupun kebijakan-kebijaksanaan lainnya.

Ketentuan pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan huruf a dan huruf b di atas, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan (*vernietigbaar*). Maksudnya adalah apabila salah satu pihak menyatakan keberatan dan apabila diperlukan, dapat dimintakan pembatalan perjanjian kerja tersebut melalui pengadilan yang berwenang dan jika salah satu pihak tidak mengajukan pembatalan, maka perjanjian kerja tersebut tetap berlaku secara sah dan mengikat para pihak yang membuatnya.

Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan huruf c dan huruf d di atas, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum (*nietig van rechtswege*). Maksudnya adalah bahwa perjanjian kerja itu batal dengan sendirinya sehingga para pihak tidak mempunyai kewajiban untuk melanjutkan perjanjian kerja tersebut.

Unsur yang mutlak harus ada bagi terjadinya perjanjian disebut *essentialia*, unsur ini mutlak harus ada agar perjanjian itu sah karena merupakan syarat sahnya perjanjian. Konsekwensi logis yuridisnya adalah segala perjanjian, baik perjanjian kerja maupun perjanjian lainnya harus

memenuhi syarat sahnya perjanjian, jika tidak, maka perjanjian itu tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan mengikat. Adapun syarat sahnya perjanjian adalah sebagai berikut :

a. Kesepakatan (toestemming)

Perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang bersepakat dari pihak tenaga kerja kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak pengusaha dengan menerima upah dan dari pihak pengusaha kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan tenaga kerja itu dengan membayar upah. Di samping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan sungguh-sungguh tanpa ada paksaan (dwang), penipuan (bedrog), maupun kesesatan atau kekhilafan (dwaling).

b. Kecakapan (bekwaam)

Yang bisa melakukan hubungan hukum berupa perjanjian kerja adalah subyek-subyek hukum sebagai pendukung hak dan kewajiban yang mempunyai kecakapan hukum untuk melakukan hubungan hukum. Di dalam hukum perdata disebutkan bahwa pihak yang dapat dimasukkan dalam subyek hukum atau pendukung hak dan kewajiban adalah orang (persoon) maupun badan hukum (rechts persoon).

Kriteria orang yang mempunyai kecakapan hukum adalah :

- Mencapai umur genap 21 tahun atau sebelum 21 tahun tetapi sudah kawin.
- Tidak ditaruh di bawah pengampuan.
- Tidak dilarang Undang-Undang.

Sedangkan kriteria badan hukum yang mempunyai kecakapan hukum adalah :

- Mempunyai harta kekayaan yang terpisah.
- Mempunyai tujuan tertentu.
- Mempunyai kepentingan sendiri.
- Mempunyai organisasi.

c. Obyek tertentu (bepaald voorwerp)

Sudah jelas obyeknya dan kedua belah pihak yaitu pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha sudah mengetahui obyeknya dengan jelas dan benar.

d. Causa yang diperbolehkan (geoorloofde oorzaak)

Isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Dalam perjanjian kerja pada prinsipnya unsur-unsur sahnya suatu perjanjian tersebut di atas masih menjadi pegangan dan harus diterapkan agar perjanjian kerja dapat dianggap sah keberadaannya dan konsekwensinya dianggap sebagai Undang-Undang bagi mereka yang

membuatnya (legally concluded contract), hal tersebut sesuai dengan asas *pacta sunt servanda*.⁴

Walaupun demikian didalam perjanjian kerja ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Melakukan pekerjaan tertentu (work)

Di dalam perjanjian kerja harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh tenaga kerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan sendiri oleh tenaga kerja itu sendiri haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerjaan adalah perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi, baik jumlahnya (kwantitas) maupun mutunya (kwalitas).

Walaupun demikian, di dalam pelaksanaannya, jika tenaga kerja sewaktu akan melaksanakan pekerjaannya sebagai implementasi dari isi yang tercantum dalam perjanjian kerja, akan tetapi berhalangan, ternyata ketentuan tersebut bisa dikesampingkan yaitu dalam pelaksanaannya ternyata tenaga kerja tersebut dapat diwakilkan atau digantikan oleh orang lain sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari pihak pengusaha selaku pemberi kerja.

⁴ Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, Pasal 1338 ayat 1, hlm 342.

b. Di bawah perintah (service)

Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja, tenaga kerja harus tunduk pada perintah pengusaha selaku pemberi kerja. Yang dalam praktek pelaksanaannya tenaga kerja diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan kerja yang ada pada perusahaan.

c. Adanya upah (pay)

Jika tenaga kerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan tertentu di bawah perintah pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya berupa pembayaran atas upah. Membayar upah adalah kewajiban pengusaha yang terpenting sebagai akibat langsung dari perjanjian kerja karena upah merupakan sarana penting bagi tenaga kerja untuk melindungi tenaga kerja demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya.

Pengertian upah dirumuskan di dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sebagai 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.

Asas yang perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian, termasuk di dalamnya perjanjian kerja, adalah asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat (*contract vrijheid*). Maksudnya adalah untuk adanya perjanjian harus ada dua kehendak yang mencapai sepakat atau konsensus, tanpa kata sepakat tidak mungkin ada perjanjian, tidak menjadi soal apakah kedua kehendak itu disampaikan secara lisan atau tertulis, bahkan dengan bahasa isyarat atau dengan cara membisu sekalipun dapat terjadi perjanjian, asal ada kata sepakat.

Pada dasarnya tidak disyaratkan bentuk tertentu dalam perjanjian kerja sehingga bentuk perjanjian kerja adalah bebas, hal ini memberikan kemungkinan bahwa perjanjian kerja itu bisa dalam bentuk lisan atau tulisan. Secara ringkas penjelasannya dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Perjanjian kerja lisan

Biasanya untuk pekerjaan yang sifatnya sederhana, maka perjanjian kerja tersebut diadakan secara lisan. Pada dasarnya dengan keterangan tenaga kerja kepada pengusaha: "saya sanggup bekerja" dan jawaban pengusaha: "baik", maka terjadilah perjanjian kerja dengan sah.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Keterangan yang termuat dalam surat

pengangkatan sebagaimana diatur dalam pasal 63 ayat 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu :

- Nama dan alamat pekerja/buruh
- Tanggal mulai bekerja
- Jenis pekerjaan
- Besarnya upah

Keberadaan perjanjian kerja secara lisan adalah dimungkinkan karena dalam membuat suatu perjanjian, tidak terlepas dari adanya saling mempercayai dari para pihak, selain itu, masih banyak perusahaan kecil yang belum memiliki kemampuan untuk membuat perjanjian kerja tertulis.

b. Perjanjian kerja tertulis

Ada manfaatnya bila perjanjian kerja dibuat secara tertulis karena dinyatakan dalam rumusan tertentu dan jelas sehingga makin tegas dan jelas isinya serta makin berkurang keragu-raguan yang timbul. Selain itu, surat juga berguna sebagai tanda bukti.

Ketentuan pasal 53 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 merumuskan bahwa segala hal dan atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggungjawab pengusaha. Adapun keterangan yang termuat dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam pasal 54 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu :

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- Jabatan atau jenis pekerjaan
- Tempat pekerjaan
- Besarnya upah dan cara pembayarannya
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja

Berikut di bawah ini adalah salah satu contoh perjanjian kerja tertulis menurut Djumadi.⁵

PERJANJIAN KERJA TERTENTU

Yang bertandatangan dibawah ini, kami masing-masing :

1. Nama :

Jabatan :

Alamat :

Dalam perjanjian kerja ini bertindak untuk dan atas nama perusahaan PT... berkedudukan di..., selanjutnya disebut sebagai pihak pertama.

2. Nama :

KTP No. :

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm 108-111.

Agama :

Alamat :

Dalam perjanjian kerja ini bertindak atas namanya sendiri, selanjutnya di sebut sebagai pihak kedua.

Kedua belah pihak telah mufakat untuk mengadakan suatu perjanjian kerja yang mengatur atau memuat syarat-syarat kerja sebagai berikut :

Pasal 1

Pihak pertama mengadakan ikatan kerja dengan pihak kedua, untuk masa waktu tertentu selama...bulan, berlaku terhitung mulai tanggal...bulan...tahun..., sampai dengan tanggal...bulan... tahun...

Pasal 2

Pihak kedua menerima pekerjaan yang diberikan pihak pertama sebagai karyawan yang berstatus...jabatan...dan bersedia ditempatkan untuk bekerja di mana saja sesuai dengan kebutuhan atau keperluan perusahaan.

Pasal 3

Selama berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini, pihak pertama memberikan imbalan sebagai berikut :

- Gaji pokok :
- Tunjangan-tunjangan :
- Proyek :
- Kerja lembur :
- Uang makan :

Pasal 4

Pihak pertama memberikan fasilitas tempat tinggal kepada pihak kedua di..., untuk itu pihak kedua bersedia mentaati ketentuan yang ditetapkan pihak pertama dan tidak akan menuntut lain dari yang ditetapkan pihak pertama.

Karena sesuatu dan lain hal pihak pertama tidak dapat memberikan fasilitas tempat tinggal di..., pihak kedua setuju menerima tunjangan tempat tinggal sebesar Rp..., per bulannya.

Pasal 5

Pihak kedua berjanji tidak melakukan pelanggaran/kejahatan yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku seperti dibawah ini :

- Berjudi, meminum minuman keras di tempat kerja, pencurian, merusak barang-barang inventaris dengan sengaja, berkelahi dengan teman sekerja.
- Tindakan penghasutan, tidak disiplin, mencemarkan nama baik perusahaan, membocorkan rahasia perusahaan.
- Tindakan mengancam terhadap pengurus perusahaan.

Sekiranya hal tersebut terjadi, maka pihak pertama akan mengambil tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pihak kedua. Dan kalau dianggap perlu mengadukannya kepada pihak yang berwajib, jika terbukti melakukan kesalahan berat, maka pemberhentian dilakukan tanpa memberikan uang jasa, pesangon, dan ganti rugi lainnya kepada pihak kedua.

Pasal 6

Jam kerja adalah sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan untuk kepala bagian kerja bertanggungjawab sepenuhnya atas pekerjaan anak buahnya (yang membawahnya sampai selesai).

Pasal 7

Apabila masa berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini telah selesai atau habis atau sekalipun pernah diperpanjang dan berakhir pula masa berlakunya, maka hubungan kerja pihak pertama dengan pihak kedua putus dengan sendirinya, kecuali kedua belah pihak menginginkan perpanjangan masa perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini. Dalam hal pihak kedua telah bekerja lebih dari satu tahun, maka pihak pertama berkewajiban membayar pesangon sebesar satu bulan dari upah.

Pasal 8

Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam perjanjian, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu atau pekerjaan tertentu diwajibkan membayar kepada pihak lainnya ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai, kecuali bila putusnya hubungan kerja itu karena kesalahan berat atau alasan memaksa.

Pasal 9

Sistem penggajian atau upah, jaminan sosial dan sanksi-sanksi, sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Demikian surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dibuat tanpa ada paksaan dari siapapun dan dibuat dalam keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani. Setelah dibaca dan dimengerti serta disetujui isinya yang kemudian ditandatangani oleh kedua belah pihak, dalam rangkap 3 (tiga), yang sama isi dan ketentuan hukumnya, masing-masing untuk pekerja, kantor Departemen Tenaga Kerja, dan pengusaha.

Dibuat di :.....

Tanggal :.....

Pihak Kedua

Pihak Pertama

Mengetahui :

Kantor Departemen/Wilayah

Tenaga Kerja

Contoh perjanjian kerja tertulis tersebut di atas kurang tepat dalam hal penulisan judul yaitu “Perjanjian Kerja Tertentu” karena akan menimbulkan penafsiran ganda. Yang dimaksud dengan penafsiran ganda adalah kata “tertentu” menjelaskan jenis pekerjaannya atau jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Jika melihat ketentuan pasal-pasalanya, khususnya pasal 3 yang menyebutkan “waktu tertentu”, maka seharusnya judul perjanjian kerja di atas adalah “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”.

2. Perjanjian Kerja Mengupayakan Persamaan Kedudukan Di Hadapan Hukum Antara Para Pihak

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, hal ini disebabkan jika dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan seimbang, namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi seperti telah diuraikan sebelumnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut menjadi tidak sama dan tidak seimbang.

Keberadaan perjanjian kerja sebagai lembaga hukum bagi tenaga kerja secara individu dalam memusyawarahkan tentang syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajibannya dengan pengusaha sebagai imbalan dari penunaian kerjanya untuk pengusaha dalam suatu proses barang maupun jasa. Secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya meletakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. Acapkali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam hak pihak yang lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya, kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang dapat dinikmati bagi para pihak yang membuat perjanjian kerja bisa dirumuskan saling berlawanan antara pihak yang satu

dengan pihak yang lainnya yaitu pihak tenaga kerja berlawanan dengan pihak pengusaha. Jika isi yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak tenaga kerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah merupakan haknya, dan begitu pula sebaliknya.

Ketentuan Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Berdasarkan landasan konstitusi ini, maka dapat dikatakan bahwa baik tenaga kerja maupun pengusaha sebagai warganegara mempunyai kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan dengan kewajiban menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu tanpa kecuali.

Persamaan kedudukan di hadapan hukum ini sebenarnya mempunyai makna yang mendalam untuk menciptakan atau membuat suatu hubungan kerja, dimana ada hak-hak yang harus diterima oleh tenaga kerja dan pengusaha serta kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan kedua belah pihak. Khusus untuk masalah ketenagakerjaan, konstitusi Indonesia memandang kedua belah pihak yaitu pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha mempunyai kedudukan yang sama di hadapan hukum. Tidak ada pihak yang kuat kedudukannya atau yang lemah kedudukannya dan juga tidak boleh ada cara-cara yang dapat dipakai, baik oleh tenaga kerja maupun pengusaha yang menjurus pada tindakan penekanan dan eksploitasi antara satu dengan lainnya. Jadi secara yuridis normatif, kedudukan tenaga kerja adalah kuat sebab

Undang-Undang senantiasa menempatkan tenaga kerja sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang sebenarnya tidak bisa dikurangi oleh pihak pengusaha.

Pasal 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dengan tegas menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Maksudnya adalah pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Ketentuan pasal di atas mengandung prinsip perlindungan hukum bagi tenaga kerja, hal ini sejalan dengan pemikiran bahwa harkat dan martabat tenaga kerja perlu terus ditingkatkan, jadi tenaga kerja bukan obyek atau faktor produksi semata-mata, akan tetapi tenaga kerja adalah manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang selama ini nampaknya pengusaha kurang memperhatikan hak-hak tenaga kerja, padahal tanpa tenaga kerja, kegiatan usaha atau proses produksi barang dan jasa tidak akan berjalan dengan baik dan pengusaha tidak dapat berbuat apa-apa.

Secara sosiologis, antara tenaga kerja dan pengusaha mempunyai kedudukan yang berbeda, dalam arti sebagai pihak-pihak dalam suatu hubungan kerja yang secara hierarkhis, pengusaha mempunyai kedudukan sebagai pemberi kerja yang mengelola perusahaan dan tenaga kerja bekerja pada pengusaha, sedangkan tenaga kerja tetap berada sebagai pihak yang mempunyai posisi yang dipekerjakan karena tenaga kerja membutuhkan pekerjaan dari pengusaha, posisi seperti inilah yang membuat tenaga kerja sulit untuk membuat bargaining dengan pihak pengusaha. Selain itu, secara ekonomis, tenaga kerja sangat lemah karena tenaga kerja senantiasa

membutuhkan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah demi memenuhi kebutuhan ekonominya. Jika dilihat dari segi tingkat^o pendidikan, pada umumnya tenaga kerja berasal dari kelompok yang tingkat pendidikannya agak minim, walaupun tidak dapat disangkal bahwa karena sulitnya mendapatkan pekerjaan, maka ada yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi, namun ingin bekerja sebagai tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian, dalam hubungan sosial kemasyarakatan, tenaga kerja dianggap mempunyai posisi di bawah sebab orang memakai ukuran pendidikan dan kekayaan untuk mengukur status sosial seseorang.

Tapi bila dikaji secara yuridis, sebenarnya tidak ada perbedaan dalam hal hak dan kewajiban, di mana tenaga kerja mempunyai kewajiban melakukan suatu jenis pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha dan berhak mendapatkan upah sebagai imbalan atas jasa-jasa yang telah diberikan, begitu juga dengan pengusaha yang berhak mendapatkan hasil produk dari pekerjaan tenaga kerja demi peningkatan kegiatan usahanya, tapi mempunyai kewajiban untuk membayar upah tenaga kerja dan kewajiban lainnya yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara yuridis normatif antara tenaga kerja dan pengusaha tidak ada perbedaan dalam kedudukan masing-masing, kedua belah pihak mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan harus dipertanggungjawabkan secara baik menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

⁶ Indiarsoro dan M.J.Saptenno, *Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Karunia, Surabaya, 1996, hlm 29.

BAB III**FUNGSI PERJANJIAN KERJA SEBAGAI LANDASAN HUBUNGAN KERJA
DI NEGARA HUKUM INDONESIA****1. Indonesia Adalah Negara Hukum**

Jika berbicara tentang hukum, pada umumnya yang dimaksudkan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah dalam suatu kehidupan bersama atau keseluruhan peraturan tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Hukum mengatur hubungan hukum, di mana hubungan hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat dan antara individu itu sendiri, ikatan-ikatan itu tercermin pada hak dan kewajiban.

Bruggink memberikan pengertian tentang hukum yaitu sebagai suatu sistem konseptual aturan hukum dan putusan hukum yang kemudian pengertian ini telah dijabarkan lebih jauh sebagai suatu produk kesadaran hukum yang terdiri atas suatu keseluruhan aturan hukum dan putusan hukum yang saling berkaitan satu sama lain. Dari rumusan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa hukum adalah suatu gejala yang dari dirinya sendiri menghendaki sistematisasi berkenaan dengan sistem konseptual aturan-aturan hukum dan putusan-putusan hukum. Selain itu, hukum mempunyai karakteristik sebagai berikut :

- a. Suatu produk kesadaran hukum.
- b. Terjadi dengan membentuk suatu keseluruhan yang saling berkaitan.
- c. Memiliki ciri sebagai suatu sistem terbuka yang didalamnya terdapat keterkaitan satu sama lain, hal mengungkapkan keseluruhan yang saling berkaitan dalam hukum meningkatkan nilai dari hukum karena hukum adalah suatu sistem konseptual.
- d. Memperlihatkan aturan-aturan hukum dan putusan-putusan hukum yang berlaku dalam suatu masyarakat tertentu dalam suatu hubungan yang saling berkaitan.⁷

Pada hakekatnya hukum baru ada dan baru dipersoalkan apabila ada konflik kepentingan, di mana konflik kepentingan ini terjadi apabila dalam melaksanakan kepentingan atau memenuhi kebutuhan manusia, merugikan orang lain. Hukum itu adalah untuk manusia sehingga kaedah-kaedahnya yang berisi perintah, larangan, dan perkenan itu ditujukan kepada anggota masyarakat. Hukum mengatur hubungan antara anggota-anggota masyarakat sebagai suatu subyek hukum, sebagai konsekwensinya maka tata hukum bertitik tolak pada penghormatan dan perlindungan manusia, penghormatan dan perlindungan manusia ini tidak lain merupakan pencerminan dari kepentingannya sendiri.

Kaedah hukum ada yang berbentuk tidak tertulis dan tertulis, kaedah hukum yang tidak tertulis itu tumbuh didalam dan bersama masyarakat secara spontan dan mudah menyesuaikan dengan perkembangan masyarakat, karena tidak dituangkan dalam bentuk tulisan, maka seringkali tidak mudah untuk

⁷ J.J.H.Bruggink alih bahasa oleh Arief Sidharta, Refleksi Tentang Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm 137-139.

diketahui. Kaedah hukum yang tertulis yaitu yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dalam bentuk Undang-Undang, dan sebagainya sehingga mudah diketahui dan lebih menjamin kepastian hukum.

Dalam usahanya mengatur, hukum menyesuaikan kepentingan perorangan dengan kepentingan masyarakat dengan sebaik-baiknya, berusaha mencari keseimbangan antara memberi kebebasan kepada individu dan melindungi masyarakat terhadap kebebasan individu. Mengingat bahwa masyarakat itu terdiri dari individu-individu yang menyebabkan terjadinya interaksi, maka akan selalu terjadi konflik atau ketegangan antara kepentingan perorangan dan antara kepentingan perorangan dengan kepentingan masyarakat (*conflict of human interest*). Hukum berusaha menampung ketegangan atau konflik ini sebaik-baiknya.

Hukum sebagai kumpulan peraturan atau kaedah, mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan atau harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan pada kaedah-kaedah. Dalam fungsinya sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib serta menciptakan ketertiban dan keseimbangan, dengan tercapainya ketertiban di masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu, hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan didalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, maka hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal dan damai, tapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum, dalam hal ini, hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan melalui penegakan hukum agar hukum itu menjadi kenyataan. Ada beberapa unsur yang harus diperhatikan dalam menegakkan hukum, yaitu :

a. Kepastian hukum (*rechtssicherheit*)

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan karena setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa konkrit. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu, masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum, maka masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk ketertiban masyarakat.

b. Kemanfaatan (*zweckmassigkeit*)

Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat, jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan, timbul keresahan di dalam masyarakat.

c. Keadilan (*gerechtigheit*)

Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum, keadilan diperhatikan. Hukum tidak identik dengan keadilan, hukum bersifat umum, mengikat setiap orang dan menyamaratakan. Sebaliknya, keadilan bersifat subyektif, individualistis dan tidak menyamaratakan.⁸

Dalam menegakkan hukum harus ada kompromi antara ketiga unsur tersebut, ketiga unsur itu harus mendapat perhatian secara proporsional seimbang, tapi dalam praktek tidak selalu mudah mengusahakan kompromi secara proporsional seimbang antara ketiga unsur tersebut. Sebenarnya hukum akan berfungsi secara baik di masyarakat sangat tergantung pada kemauan politik dari pembuatnya yang mengetahui dan mengamati secara baik dan benar kondisi serta perkembangan masyarakat, di samping itu seharusnya ada semangat dan kemauan baik dari para penegak hukum. Berdasarkan konsep tersebut terlihat dengan jelas keharusan adanya keterlibatan pemerintah dengan fungsi dan perannya sebagai pelindung dan bersama dengan itu dapat menegakkan hukum dan keadilan bagi anggota masyarakat, terutama mereka yang mempunyai posisi lemah.

Lebih lanjut, Kranenburg memberikan pengertian dari negara yaitu ikatan kelompok yang terdiri dari sejumlah manusia yang mendiami suatu daerah tertentu atas dasar kesamaan kepentingan yang menyebabkan

⁸ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1995, hlm 145-146.

adanya kesamaan kehendak sehingga dianggap perlu untuk menyusun suatu kekuatan untuk menghadapi bahaya yang mengancam kehidupan bersama kelompok tersebut. Adapun karakteristik negara sebagai ikatan kelompok adalah sebagai berikut :

- a. Keadaan hidup bersama.
- b. Susunan kelompok yang tergantung pada sifat khusus, keadaan hidup yang sama atau serupa.
- c. Tujuan bersama yang ditetapkan atas dasar persamaan kepentingan, di mana kepentingan yang terutama yang dimiliki atau yang diinginkan adalah jaminan keamanan terhadap bahaya-bahaya dari luar yang mengancam kelangsungan hidup jiwa dan hak milik.⁹

Indonesia adalah negara hukum, di mana hukum merupakan dasar yang utama dalam kehidupan negara. Di negara hukum, warganegara mendapat jaminan-jaminan tertentu, antara lain negara mengakui dan melindungi hak-hak asasi manusia dan hak asasi warganegaranya.

Ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.39 Tahun 1999 memberikan pengertian tentang hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Setiap manusia memiliki martabat yang sama, sekalipun secara kondisional berbeda-beda, setiap orang secara asasi (mendasar) berhak

⁹ Azhary, Ilmu Negara Pembahasan Buku Prof.Mr.R.Kranenburg, Balai Aksara, Jakarta, 1974, hlm 34-35.

untuk dihormati dan diperlakukan berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Pandangan bangsa Indonesia adalah hak-hak asasi manusia lebih dititikberatkan pada tujuan untuk memelihara keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Hak asasi manusia adalah hak yang sifatnya universal karena hak-hak itu sebenarnya sudah ada sejak manusia itu disebut manusia, jadi pada diri manusia, hak tersebut sudah melekat dan tidak bisa dipisahkan. Jika dipisahkan, maka dapat dikatakan terjadi tindakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia.

Dalam pelaksanaan hak asasi manusia, tidak dibenarkan bebas tanpa batas, karena kebebasan yang tanpa batas akan menimbulkan kesewenang-wenangan yang berarti melanggar hak asasi orang lain. Agar kehidupan antara sesama manusia serasi, selaras, dan seimbang, maka kebebasan hak asasi dibatasi oleh suatu tujuan, yaitu pertama, kebebasan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada Tuhan yang memberi hidup dan kehidupan bagi manusia, kedua kepada sesama manusia, bangsa dan negara.

Pengakuan akan hukum tercermin dalam beberapa prinsip yang lazim dianggap sebagai ciri-ciri utama suatu negara hukum, yaitu :

a. Asas legalitas

Semua tindakan warganegara, baik yang dilakukan oleh pejabat pemerintahan maupun oleh rakyat harus berdasarkan dan dibatasi oleh hukum.

b. Asas pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak warganegara

Hukum melindungi manusia dan menjamin hak-hak warganegara, semua warganegara bersamaan kedudukannya di depan hukum. Equality before the law (kesamaan di hadapan hukum) merupakan prinsip yang sangat penting dalam suatu negara hukum yang demokratis.

c. Asas peradilan yang bebas dan tidak memihak

Lembaga peradilan tidak terpengaruh oleh kekuasaan atau kekuatan lain apapun, baik penguasa maupun rakyat harus taat pada hukum dan berhak mendapat perlindungan hukum, tapi juga harus mempertanggungjawabkan tindakannya yang melanggar hukum didepan pengadilan yang bebas.¹⁰

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusi di negara hukum Indonesia menganut asas negara hukum, hal ini dapat dilihat pada :

- Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan pada alinea pertama kata “perikeadilan”, alinea kedua istilah “adil”, dan pada alinea keempat menyebutkan “keadilan sosial dan kemanusiaan yang adil”. Semua istilah tersebut menunjukkan pengertian negara hukum karena salah satu tujuan hukum adalah untuk mencapai keadilan.

¹⁰ Neiny Ratmaningsih, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Grafindo Media Pratama, Bandung, 1997, hlm 180.

- Pada alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 juga menyebutkan "...maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar negara Indonesia". Hal ini menunjukkan bahwa negara Indonesia menganut paham konstitusional.
- Penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan penjelasan yang dapat dipercaya (autentik) menurut hukum tata negara Indonesia serta mempunyai nilai yuridis dengan menyebutkan bahwa "Indonesia berdasar atas hukum (rechtsstaat), tidak berdasar kekuasaan belaka (machtsstaat)."

Upaya melindungi segenap bangsa Indonesia demi kesejahteraan dalam suatu suasana aman dan damai serta berkeadilan sosial merupakan tanggungjawab pemerintah dalam negara hukum. Di dalam negara hukum, baik hak-hak individu maupun kelompok senantiasa mendapat perhatian dan perlindungan, di samping itu harus melaksanakan kewajiban tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum di dalam negara hukum seharusnya sesuai dengan makna dari negara hukum itu sendiri sehingga dapat melahirkan keadilan bagi anggota masyarakat pencari keadilan. Jadi upaya perlindungan hukum bagi rakyat untuk mendapatkan hak-haknya merupakan konsep yang perlu direalisasikan di dalam negara hukum, di mana tenaga kerja merupakan bagian dari rakyat Indonesia

yang harus mendapat perlindungan hukum. Prinsip perlindungan hukum tidak terlepas dari penegakan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

2. Perjanjian Kerja Sebagai Landasan Hubungan Kerja Di Negara Hukum Indonesia

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara tenaga kerja dan pengusaha, dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang telah mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebelum melakukan hubungan kerja, maka terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana yang pada umumnya dibuat lisan ataupun dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis yang kesemuanya itu merupakan upaya perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja hendak menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yaitu pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak secara timbal balik.

Ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 secara tegas menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Di dalam suatu hubungan kerja yang dimulai dengan adanya perjanjian kerja sebagai syarat mutlak, menunjukkan

bahwa secara yuridis, hubungan antara kedua belah pihak yaitu tenaga kerja dan pengusaha berada dalam suatu ikatan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Tenaga kerja secara yuridis kuat kedudukannya sebab tenaga kerja harus berada dalam suatu hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Pengusaha adalah pimpinan tenaga kerja yang berhak memberi pekerjaan kepada tenaga kerja sesuai dengan keterampilannya berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja dibuat untuk menjadi landasan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha yang akan melahirkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus ditaati.

Asas utama di dalam suatu perjanjian adalah adanya asas terbuka (open system), maksudnya adalah bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja, asas ini biasa disebut dengan asas kebebasan berkontrak (freedom of contract). Ternyata didalam perjanjian kerja, asas kebebasan berkontrak juga masih dipakai sebagai asas utama yaitu perjanjian kerja dapat menciptakan kaedah-kaedah hukum yang mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, di mana mereka telah membuatnya. Walaupun demikian, kebebasan berkontrak tersebut ada batasnya yaitu tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Jadi pada prinsipnya hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha disebut sebagai hubungan kerja, jika ada suatu perjanjian kerja. Berarti antara hubungan kerja dan perjanjian kerja tidak dapat dipisah-pisahkan.

Pengertian hubungan kerja ada pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan, Lanny Ramli memberikan pengertian hubungan kerja sebagai kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang yaitu tenaga kerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya yaitu majikan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh tenaga kerja dan majikan, di dalam hubungan kerja ini masing-masing pihak memperoleh hak-hak dan harus menjalankan kewajiban-kewajiban tertentu.¹¹

Pengusaha dalam hubungan kerja adalah orang yang berhak memerintah pekerjanya yaitu tenaga kerja, tidak dapat memerintah secara sewenang-wenang karena perintah-perintahnya hanya terbatas pada bidang pekerjaan tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh tenaga kerja dan pengusaha tersebut, demikian pula tenaga kerja dalam hubungan kerja ini tidak boleh melakukan tuntutan upah melebihi jumlah seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dan telah disepakati bersama.

Hubungan kerja yaitu hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh tenaga kerja dan pengusaha, dimana tenaga kerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan

¹¹ Lanny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998, hlm 1-2.

kesanggupannya untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah. Perjanjian yang demikian ini disebut perjanjian kerja, istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yaitu dengan adanya perjanjian kerja timbul hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum, di mana harus dibedakan antara hak dan kewajiban yang timbul apabila diterapkan terhadap peristiwa konkrit berupa pelaksanaan hubungan kerja, tapi kedua-duanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Setiap hubungan hukum, termasuk didalamnya adalah hubungan kerja selalu mempunyai dua segi, yang isinya disatu pihak adalah hak dan di pihak lain adalah kewajiban, tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak.

Seiring dengan laju dan berkembangnya pembangunan bangsa Indonesia yang tentunya akan membawa pula kemajuan dan perkembangan di bidang hubungan kerja yang pada mulanya merupakan hubungan yang sederhana dalam hubungan kerja atas pekerjaan yang bersifat sederhana pula, misalnya dalam usaha yang bersifat agraris dengan peralatan dan sifat kerjanya yang sederhana, selanjutnya berubah menjadi hubungan dalam usaha industrial yang tentunya sifat dan lapangan kerjanya lebih kompleks dan dengan teknologi yang modern.

Agar keberadaan sumber daya manusia sebagai modal utama dalam pembangunan nasional dapat berdayaguna secara maksimal, maka perlu adanya landasan yuridis yang sesuai dengan perkembangan zaman, begitu pula pembangunan hukum di bidang hubungan kerja, khususnya peraturan

perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja yang bersifat nasional dan sesuai dengan tuntutan perkembangan masa kini dan masa depan, jelas keberadaan pembangunan di bidang hukum, khususnya tentang perjanjian kerja merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan.

Sebenarnya motivasi dari tenaga kerja dan motivasi usaha dari pengusaha kelihatannya bertentangan karena pengusaha berprinsip bahwa usaha harus mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan tenaga kerja bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah demi kehidupannya tiap-tiap hari. Kedua motivasi ini harus dipadukan dalam suatu konsep bahwa perusahaan adalah milik bersama dan merupakan tempat atau sumber hidup bersama sesuai dengan porsi atau andil yang dimiliki masing-masing, maksudnya walaupun tenaga kerja tidak mempunyai modal berupa uang (finansial), tapi mempunyai modal berupa tenaga, pikiran, dan motivasi yang perlu dihargai oleh pengusaha.

Dengan demikian, pengusaha yang mempunyai modal berupa uang harus menghargai tenaga kerja bukan karena adanya aturan-aturan yang harus dipatuhi semata-mata, tapi penghargaan itu atas dasar rasa memiliki dan mempunyai hubungan kemanusiaan yang dalam karena tenaga kerja merupakan bagian yang utuh serta tidak terpisahkan dari kegiatan usaha tersebut. Konsep perusahaan milik bersama akan tumbuh, bukan karena terpaksa atau ada unsur rekayasa dan tawar menawar, tapi hal itu tercipta dari dua sudut pandang yang berbeda yang dipadukan untuk tujuan mulia. Dua kubu yang mempunyai posisi yang berbeda ini sudah selayaknya dipadukan

melalui berbagai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, peraturan perundang-undangan yang merupakan implementasi dari kebijakan pemerintah sebenarnya merupakan landasan hukum untuk melindungi berbagai kepentingan, namun satu hal yang paling mendasar dan sangat membantu menanggulangi berbagai konflik adalah motivasi dan rasa tanggungjawab dari masing-masing pihak, baik tenaga kerja maupun pengusaha. Hal itu perlu ditanamkan dan dipadukan dalam suatu hubungan kerja yang harmonis.

Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam proses produksi bukan tanggungjawab satu pihak semata-mata, namun merupakan tanggungjawab semua pihak dengan jalan saling memberi dan menerima berdasarkan hak dan kewajiban masing-masing. Hal yang paling mendasar dalam hubungan kerja adalah melaksanakan kewajiban terlebih dahulu, selanjutnya dapat menuntut hak. Konsep ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kalau sudah ada kesepakatan secara bersama di dalam suatu perjanjian kerja tanpa ada paksaan maupun tekanan dari pihak manapun, maka hak-hak yang harus dimiliki akan dapat diperjuangkan dengan mudah yaitu dengan berpegangan pada isi perjanjian kerja tersebut.

Patut diperhatikan bahwa pada zaman modern sekarang ini, apalagi di dalam suatu negara hukum, tidak lagi dikenal sistem eksploitasi dari pihak yang kuat terhadap yang lemah yang akhirnya menjurus kepada sistem perbudakan. Sejarah telah mencatat bahwa sistem perbudakan sangat mengerikan dan sangat bertentangan dengan harkat dan martabat manusia ciptaan Tuhan.

Ciri khas hubungan kerja terletak pada unsur perikemanusiaan yang menghendaki perlindungan istimewa bagi tenaga kerja sebagai pihak yang ekonominya lemah. Hal ini yang membedakan hubungan kerja dari hubungan-hubungan lainnya yang mengandung hak dan kewajiban timbal balik. Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha diharapkan dapat menciptakan kerjasama yang serasi yang dijiwai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 agar masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, dan saling mengerti peranan serta hak dan kewajiban masing-masing.

Apabila berbicara mengenai hubungan industrial, maka hal ini terkait langsung dengan masyarakat industri yaitu tenaga kerja dan pengusaha. Oleh karena itu hubungan industrial selalu terkait langsung dengan hubungan kerja. Dalam program pembangunan nasional yang menekankan pada pembangunan ekonomi, maka industrialisasi merupakan pilihan yang tepat, agar pembangunan nasional dapat berjalan lancar, maka mutlak diperlukan adanya stabilitas sektor industri, untuk itulah perlu adanya dukungan dari sistem hubungan industrial.

Sistem hubungan industrial yang dapat diterapkan di suatu negara dengan baik, tidak menjamin dapat diterapkan dengan baik pula di negara lain karena sistem hubungan industri yang paling tepat di suatu negara apabila sistem tersebut sesuai dengan nilai-nilai sosial budaya negara yang bersangkutan. Atas dasar tersebut, maka sistem hubungan industrial Pancasila

telah diyakini sesuai dengan kondisi Indonesia karena berlandaskan pada nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia.

Ketentuan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memberikan pengertian tentang hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial Pancasila adalah sistem hubungan industri yang sesuai dengan falsafah dan nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia yang tujuan utamanya adalah menciptakan ketenangan kerja dan berusaha.

Upaya menciptakan ketenangan kerja merupakan hal yang mutlak dan harus ada pada benak setiap pengusaha dan harus dipraktekkan dalam aktivitas tenaga kerja di perusahaan. Sebagai tenaga kerja, setelah melakukan pekerjaan dan mendapatkan jaminan sebagai upaya menciptakan ketenangan kerja, harus menyadari dan menghayati dengan baik, selanjutnya berupaya untuk menciptakan prestasi kerja yang cemerlang sehingga perkembangan perusahaan yang dianggap sebagai milik bersama tersebut dapat melaju menuju tujuan. Motivasi kerja untuk menciptakan prestasi berdasarkan potensi yang dimiliki harus melekat pada setiap tenaga kerja, namun hal tersebut harus dihargai oleh pengusaha dengan jalan memberi harapan yang dapat diwujudkan demi kepentingan bersama.

Hubungan industrial Pancasila dapat dilaksanakan dengan baik apabila semua pihak yang berkepentingan memahami falsafah serta menerapkan falsafah tersebut dalam kehidupan perusahaan, falsafah tersebut pada dasarnya merupakan sikap mental dan sikap sosial para pelaku proses produksi.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan permasalahan dalam skripsi ini akan disampaikan beberapa kesimpulan, antara lain :

- a. Melalui perjanjian kerja yang mengandung prinsip persamaan di hadapan hukum dengan meletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja sehingga kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka akan mewujudkan kedudukan yang sama dan hubungan yang harmonis antara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa yaitu tenaga kerja dan pengusaha
- b. Salah satu prinsip yang sangat penting dalam negara hukum Indonesia adalah pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak warganegara yang diwujudkan melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja yang berfungsi untuk melandasi hubungan kerja di negara hukum Indonesia. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja hendak menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yaitu pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha, yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak secara timbal balik. Jadi pada prinsipnya hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha disebut sebagai hubungan

kerja jika ada suatu perjanjian kerja, berarti antara hubungan kerja dan perjanjian kerja tidak dapat dipisah-pisahkan.

2. Saran

Sebagai akhir dari penulisan skripsi ini akan disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan, antara lain :

- a. Agar keberadaan sumber daya manusia sebagai modal utama dalam pembangunan nasional dapat berdayaguna secara maksimal, maka perlu adanya landasan yuridis yang sesuai dengan perkembangan zaman. Begitu pula pembangunan hukum dibidang hubungan kerja, khususnya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja yang bersifat nasional dan sesuai dengan tuntutan perkembangan masa kini dan masa depan, jelas keberadaan pembangunan dibidang hukum dalam hal perjanjian kerja yang mencerminkan persamaan dihadapan hukum antara pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha adalah merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan.
- b. Perlu ditegaskan batasan-batasan yang harus dipenuhi oleh para pihak yang membuat perjanjian kerja, terutama pemberi kerja yaitu pengusaha agar materi tentang syarat yang sangat merugikan pihak tenaga kerja diperhatikan, misal adanya klausula tentang syarat seorang wanita harus tidak kawin dalam masa hubungan kerjanya dan materi-materi lainnya yang sering tidak disadari akan sangat merugikan, terutama pihak penerima kerja yaitu tenaga kerja.
- c. Dalam pelaksanaan hak asasi manusia yang menekankan pada persamaan kedudukan antara sesama manusia, dimana dikatakan bahwa tenaga kerja

mempunyai kedudukan yang seimbang dengan pengusaha. Namun dalam kenyataannya, hal ini tidak dapat dengan mudah untuk diterapkan karena secara sosial dan ekonomi selalu ada perbedaan yang menyebabkan kedudukan tenaga kerja lebih lemah atau lebih rendah terhadap kedudukan pengusaha. Kedudukan pengusaha yang lebih tinggi dan lebih kuat cenderung menumbuhkan rasa berkuasa sehingga melakukan tindakan sewenang-wenang yaitu menekan hak dan kepentingan para tenaga kerjanya demi keuntungan dan kepentingan pribadinya. Jalan terbaik yang ditempuh para tenaga kerja untuk memperoleh perlindungan terhadap kekuasaan pengusaha, mempertahankan dan memperjuangkan hak dan kepentingannya yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang mencerminkan persamaan dihadapan hukum antara para pihak yaitu pihak tenaga kerja dan pihak pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhary, Ilmu Negara Pembahasan Buku Prof.Mr.R.Kranenburg, Balai Aksara, Jakarta, 1974.
- Bruggink, J.J.H dan Sidharta, Arief, Refleksi Tentang Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Rajawali Pers, Jakarta, 2002.
- Indiarsoro dan M.J.Saptenno, Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia, Surabaya, 1996.
- Mertokusumo, Sudikno, Mengenal Hukum, Liberty, Yogyakarta, 1995.
- Ramli, Lanny, Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.
- Ratmaningsih, Neiny, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Grafindo Media Pratama, Bandung, 1997.
- Soepomo, Iman, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 1987.
- Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.

Aturan Dasar dan Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Majalah

- Yuridika, Majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya No.1 Tahun V, Januari-Pebruari, 1990.
- Yuridika, Majalah Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya No.5 Tahun IX, September-Oktober, 1994.