

SKRIPSI

MOH. IRWAN KURNIAWAN

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI UPAYA
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
KESEJAHTERAAN PEKERJA**



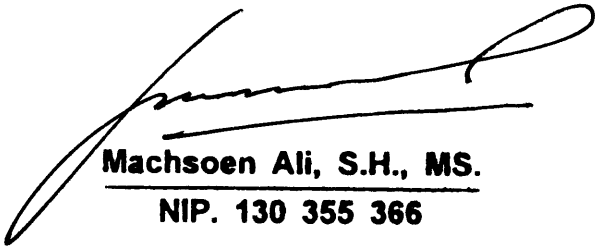
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

PERJANJIAN KERJA SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESEJAHTERAAN PEKERJA

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat untuk Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



Machsoen Ali, S.H., MS.
NIP. 130 355 366

Penyusun,



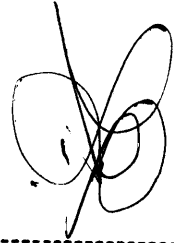
Moh. Irwan Kurniawan
NIM. 039313841

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

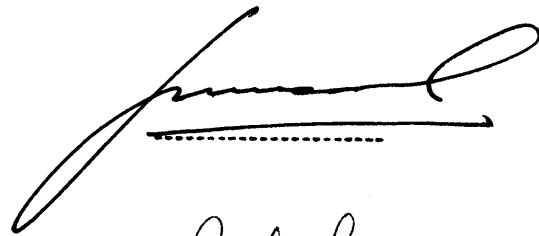
Telah diuji dihadapan Panitia Penguji pada tanggal 30 Januari 2001

Panitia Penguji Skripsi :

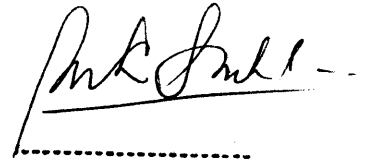
Ketua : R. Indiarsoro, S.H.



Anggota : Machsoen Ali, S.H., MS.



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



Lanny Ramli, S.H., M.Hum



KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah penguasa alam semesta yang telah memberikan ridlo dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PERJANJIAN KERJA SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESEJAHTERAAN PEKERJA” ini dapat selesai untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Penulis menyadari bahwa penulis adalah manusia biasa yang tak lepas dari kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis sangat berlapang dada untuk menerima kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi yang masih jauh dari sempurna ini.

Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan berbagai cara. Menyadari akan hal itu, dengan hati tulus dan penuh syukur penulis sampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, dan juga selaku dosen pembimbing juga dosen penguji yang telah sudi meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak R. Indiarso, S.H., Bapak DR. Marten L. Souhoka, S.H., M.S., Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen penguji.

3. Bapakku Drs. Masroero Asmoredjo (Alm), Ibukku Aslichatin, saudara-saudaraku tercinta, ning Nurin dan mas Irfan, Beny, Indah, silvy, Desi, dan Inul yang banyak memberikan doa, dorongan semangat serta bantuan materiil selama penulisan skripsi ini.
4. Keluarga bapak Soeprapto, S.H. yang pernah menerima aku untuk tinggal pada waktu awal kuliahku.
5. Sepupu-sepupuku : Mbak Ely, Mas Anang, Ning Ika, Decky, Helmy, Ita.
6. Temen-temen mainku : Yoyok, Wawan, Ditto, Eti, Pendek, Ipun, Gempo, Donal, Iput, Roy, Porno, Gatut, Windy , Mamat, Timor, Lina, Estiti, Wiwid, Hakim, Ardian, Goneng, atas semuanya, (mereka adalah saudara kandungku karena aku lahir dari orang tua yang sama tapi kalian adalah saudara-saudaraku karena kita bisa saling mengerti).
7. Mereka yang di M2D (kakak-kakakku) : Arif, Mbak Retno, Bambang, Oman, Nasir, Emiel, Leo, Handoko, Jimat, pak Totok, Susilo, atas pelajaran tentang hidup.
8. Temen-Temen di Nginden I/22 : Pak Said (bapak kos), Arif, Agung, Sentil, Magic jare, Aris, Aris kudus, Hadi, Pras, Pak de, Mul, Totok, Yudi, Yanto, Ndok, Koko, Amel, Nunuk, adi, bandi,dll.
9. Temen-temenku angkatan 93` : Diana, Erna, Dini, Ely(94), Tiwuk(94), Aphent(kamu sebenarnya bisal!), Tanto,Aris, Paimo, Budi Kirun, Mbah, Eka, Cece, Anis, Masarif, Ali, Didik, Tatang, Dewi, Andy(PP), Wiwid, Farah(94), Jefri, Hendy(95), Iswahyudi(94), Anang (94), Unyil(95), Pudio, PJ, Didit madura, Nyamin, Rios.

10. Ebes, Amir, Pak No, atas semua perhatiannya.
11. Suasana kampusku yang membuatku betah nongkrong pada waktu awal kuliah termasuk cewek-cewek cakep yang lalu lalang dalam hidupku.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis berharap kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan pekerja pada khususnya, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Amien Ya Robbal 'Alamin

Surabaya Januari 2001

Penulis,

MOH. IRWAN KURNIAWAN

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v

BAB I : PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Perumusan.....	1
2. Penjelasan Judul	9
3. Alasan Pemilihan Judul	11
4. Tujuan Penulisan	12
5. Metodologi	12
6. Pertanggung Jawaban Sistematika.....	14

BAB II : KETENTUAN-KETENTUAN HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	16
2. Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian Kerja.....	18
2.1. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	18
2.2. Bentuk Perjanjian Kerja.....	24
2.3. Subyek Perjanjian Kerja.....	24
2.4. Isi Perjanjian Kerja	29
2.5. Perubahan Perjanjian Kerja.....	30

2.6. Perjanjian Kerja Pada Perusahaan Yang Dipindahtangankan.....	31
2.7. Perpanjangan Perjanjian Kerja.....	32
2.8. Larangan Mengadakan Perjanjian Kerja Antara Suami Isteri	33
3. Hubungan Antara Perjanjian kerja Dengan KesepakatanKerja Bersama.....	33
3.1. Pengertian Dan Istilah Kesepakatan Kerja Bersama.....	33
3.2. Hubungan Antara Kesepakatan Kerja Bersama Dengan Perjanjian Kerja.....	36

BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESEJAHTERAAN PEKERJA

1. Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Perjanjian Kerja.....	38
1.1. Kewajiban Pengusaha	38
1.2. Kewajiban Pekerja.....	42
2. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Beberapa Macam Perjanjian Kerja.....	44
2.1. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	44
2.2. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu tidak tertentu	52
2.3. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Laut.....	53

2.4. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja di Rumah.....	57
--	----

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan.....	60
2. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Perumusannya

Titik berat pembangunan nasional Indonesia diletakkan pada bidang ekonomi, yang merupakan penggerak utama pembangunan dan didorong saling memperkuat, saling terkait dan terpadu dengan pembangunan bidang-bidang lainnya yang dilaksanakan seirama, selaras dan serasi dengan keberhasilan bidang ekonomi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran nasional. Dimana pembangunan bidang ekonomi tersebut harus didukung oleh peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta sumber daya manusia yang berkualitas. Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) dalam salah satu ketetapannya, yaitu pada TAP MPR Nomor 11/MPR/1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang antara lain menetapkan bahwa “Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang.”

Sehubungan dengan hal itu, pemerintah telah merumuskan berbagai kebijaksanaan yang antara lain meliputi pembinaan iklim bagi perluasan lapangan kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, pendayagunaan tenaga kerja produktif, dan pengembangan kesejahteraan tenaga kerja. Tindakan pemerintah tersebut semata-mata dilakukan untuk melindungi kepentingan tenaga kerja yang mempunyai peran yang sangat besar dalam kelangsungan pembangunan nasional. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut akan lebih

meningkatkan laju pembangunan nasional, sebab disiplin kerja dan produktivitas tenaga kerja akan lebih meningkat apabila kesejahteraan dan kedudukan hukum mereka mendapat perlindungan dan jaminan dari pemerintah. Hal ini berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja sebagai warga negara. Dalam hal itu Mc. Iver berpendapat bahwa :

*"Khusus mengenai fungsi-fungsi kesejahteraan, diartikan sebagai apa saja yang dikerjakan pemerintah yang langsung ditujukan pada perbaikan kondisi di mana rakyat hidup dan bekerja, apa yang dilakukannya untuk kesehatan dan keamanan, untuk perumahan dan kehidupan yang layak, untuk jaminan sosial ekonomi dan sebagainya."*¹

Dari keterangan diatas, apabila kita berbicara mengenai ketenagakerjaan, mau tidak mau masalah kemakmuran, kesejahteraan dan kelangsungan hidup manusia yang berkedudukan sebagai warga negara yang hak-haknya untuk mendapat pekerjaan yang layak dimana itu dijamin oleh Undang-undang Dasar, akan termuat di dalamnya.

Seperti kita ketahui bersama situasi perekonomian negara kita sejak pertengahan tahun 1997 mengalami guncangan sangat hebat, dimulai dengan terjadinya guncangan di bidang moneter yang akibat lanjutannya berakibat pada sendi-sendi perekonomian negara bahkan akibatnya meluas kesemua sektor kehidupan masyarakat pada umumnya. Imbas yang dirasakan langsung oleh masyarakat yaitu dengan kenaikan harga-harga barang, terutama sekali naiknya harga kebutuhan pokok yang merupakan kebutuhan sehari-hari masyarakat

¹Mc. Iver, Jaring-jaring pemerintahan, Jilid II, diterjemahkan oleh Laila Hasyim, Aksara baru, Jakarta, 1981, h.101.

Guncangan pada sektor swasta terutama pada dunia industri nasional dapat dirasakan dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang terganggu aktifitasnya, bahkan tidak sedikit yang tidak bisa berproduksi sama sekali atau bisa dikatakan bangkrut. Terutama sekali perusahaan yang berproduksi dengan mengandalkan bahan baku impor, dengan kurs mata uang yang cenderung bergejolak, sehingga perusahaan tersebut kesulitan mendapatkan bahan baku, yang kalau adapun dengan harga yang sangat tinggi. Dengan keadaan itu perusahaan untuk dapat mempertahankan usahanya kebanyakan terpaksa mengurangi biaya produksi, alternatif yang diambil perusahaan kebanyakan dengan merumahkan pekerjanya atau melakukan PHK. Perusahaan hanya mempertahankan tenaga kerja yang paling diperlukan untuk menjalankan roda aktifitasnya.

Keadaan diatas merupakan suatu dilema, dimana disatu sisi karena melonjaknya harga kebutuhan pokok memaksa pekerja harus harus mendapatkan atau menaikkan pendapatannya untuk dapat bertahan hidup, sedang di sisi yang lain perusahaan harus melakukan efisiensi untuk tetap dapat menjalankan roda aktifitas perusahaan.

Atas kenyataan tersebut terjadilah suatu kontradiksi, bahwa di satu pihak sumber daya manusia modal utama dalam proses pembangunan, akan tetapi di lain pihak dapat menimbulkan masalah-masalah yang rumit.²

Kondisi-kondisi tersebut diperparah lagi dengan adanya kenyataan bahwa tenaga kerja pada posisi yang lemah dalam suatu hubungan kerja. Keadaan

² Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, Ed. 2, Cet. 3, h. 59, dikutip dari H.P. Radja Gukguk, dalam kata sambutan buku Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, Cet. L, 1990, h. vi

ekonomi yang lemah dari tenaga kerja merupakan faktor yang dominan dalam hal lemahnya posisi tersebut. Seorang tenaga kerja dituntut untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang menghasilkan uang dalam rangka mempertahankan hidupnya. Kondisi tersebut mengakibatkan banyak dari angkatan kerja tersebut memasuki atau menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, dan yang lebih parah lagi, banyak dari para pencari kerja tersebut yang mau saja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pihak pengusaha, meskipun dalam hubungan kerja tersebut banyak dari hak-hak normatifnya sebagai tenaga kerja tidak diberikan oleh pengusaha.

Pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat posisi ekonominya dalam banyak hal bisa memanfaatkan potensinya dan kekuasaan yang ada padanya untuk tujuan usahanya, sehingga terkadang lupa bahwa potensi sumberdaya yang berupaya untuk mengembangkan usahanya demi tujuan tersebut adalah "manusia", yang mempunyai hak-hak, harkat dan martabat yang perlu dilindungi.³

Untuk menghindari dan menghapus keadaan-keadaan yang tidak menguntungkan tenaga kerja itu, pemerintah sebenarnya sudah melakukan tindakan-tindakan yang dianggap perlu. Diantaranya adalah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan kepastian hukum didalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha. Dimana kepastian hukum ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan bagi perusahaan itu sendiri, tetapi tidak semua hal yang terdapat dalam hubungan kerja tersebut dapat termuat

³ R. Indriarsoro dan M.J. Saptanno, Hukum perburuhan, Cet. I, Karunia, Surabaya, 1996, h.53.

dalam peraturan perundang-undangan. Hal-hal yang tidak termuat tersebut pada umumnya menyangkut berbagai program kesejahteraan bagi tenaga kerja yang bersifat khusus dan tergantung pada kebutuhan perusahaan yang memberikan sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para tenaga kerja.

Perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja, khususnya mengenai masalah kesejahteraan bagi mereka sangat penting dalam mewujudkan ketenangan kerja, kemampuan berusaha dan pertumbuhan ekonomi. Karena masalah kesejahteraan ini sangat penting untuk diperhatikan, yang dalam keadaan perekonomian negara yang kurang baik sangat berdampak pada masalah kesejahteraan masyarakat, terutama yang perlu diperhatikan lagi tentang kesejahteraan pekerja pada industri yang merasakan langsung dampak dari gejolak ekonomi yang sudah menginjak dalam tahap krisis ekonomi oleh para ekonom.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum itu adalah melalui penerapan dan pelaksanaan perjanjian kerja. Perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian *obligatoire*, merupakan perbuatan hukum dari pekerja dan pengusaha yang saling mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Dengan adanya perjanjian kerja lahir suatu perikatan dengan kewajiban timbal balik antara para pihak. Pekerja berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dan pengusaha berkewajiban untuk membayar upah yang telah disepakati. Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja berfungsi sebagai dasar hukum adanya hubungan kerja yang berisi syarat-syarat kerja. Karena didalam sebuah perjanjian kerja disebutkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan :

- (a) undang-undang,
- (b) kesusilaan, dan
- (c) ketertiban umum.

Dengan adanya perjanjian kerja yang sesuai dengan ketentuan diatas, diharapkan jaminan serta perlindungan bagi tenaga kerja akan tercapai melalui keseimbangan pelaksanaan hak-hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Berarti juga, bahwa dengan adanya perjanjian kerja, maka pihak pengusaha tidak dapat lagi berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja, dimana didalam keadaan ekonomi nasional yang kurang baik akhir-akhir ini banyak perusahaan yang mengambil langkah efisiensi sumber daya manusia dengan cara PHK. Yang pada akhirnya diperlukan campur tangan pemerintah dalam membuat peraturan perundangan ketenaga kerjaan yang mampu menyelesaikan masalah ini.

Mengenai Perjanjian kerja, pada mulanya diatur dalam dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III, Bab 7A, pasal 1601 sampai dengan pasal 1603, yang sudah dinyatakan berlaku bagi golongan penduduk Indonesia sejak tahun 1879.⁴ Dan peraturan perundang-undangan produk kolonial Belanda lainnya yang ada kaitannya dengan soal ketenagakerjaan. Tetapi karena umurnya yang sudah tua dan merupakan peninggalan dari pemerintah penjajahan Belanda, maka banyak darai ketentuan-ketentuan tersebut yang diwarnai oleh politik hukum pemerintah Belanda sebagai pemerintah kolonial, sehingga sudah tidak sesuai lagi kebutuhan dan tujuan hidup bangsa Indonesia untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Undang-undang Dasar 1945 dan Pancasila.

⁴ Soebekti, Aneka Perjanjian, Citra Aditya Bakti, Bandung, Cet. X, 1995, h. 59.

Pengadaan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perjanjian kerja oleh pemerintah Indonesia, sebagai pelaksanaan dari hubungan Industrial Pancasila, antara lain adalah :

- Undang-undang kerja Nomor 12 Tahun 1948, yang dengan adanya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia;
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, yang dengan adanya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia;
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan;
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;

Selain itu pemerintah juga mengeluarkan produk-produk hukum dibawah undang-undang, baik berupa Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri maupun petunjuk-petunjuk teknis lainnya, yang semuanya bersifat sebagai petunjuk pelaksanaan dari semua undang-undang yang tersebut diatas. Semua peraturan perundang undangan tersebut merupakan sumber hukum formil hukum ketenaga kerjaan yang menjadi dasar dan acuan dari pembuatan suatu perjanjian kerja di Indonesia. Sedang sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti materiil, dengan sendirinya adalah Pancasila.⁵

Yang perlu diperhatikan adalah bahwa semua peraturan perundang-undangan tersebut tidak boleh diartikan sebagai pengurangan hak serta wewenang pihak pengusaha. Dalam hal ini, semua peraturan perundang-undangan tersebut sebagai pembatas bagi kebebasan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha, sebagai pihak yang kuat dalam suatu hubungan kerja, didalam menentukan isi dari suatu perjanjian kerja yang merupakan awal dari suatu hubungan kerja.

Sebab tujuan pokok dari hukum ketenagakerjaan adalah terciptanya suatu keadilan sosial dalam hubungan ketenagakerjaan dimana hal tersebut dilakukan dengan jalan melindungi pihak tenaga kerja, sebagai pihak yang lemah, terhadap kekuasaan yang bebas dan tidak terbatas dari pihak pengusaha. Menempatkan pihak tenaga kerja pada suatu kedudukan yang terlindung terhadap kekuasaan pihak pengusaha berarti menetapkan peraturan-peraturan yang akan memaksa pengusaha bertindak lain daripada yang sudah-sudah.⁶ Jadi walaupun segala sesuatu isi dari suatu perjanjian kerja yang merupakan syarat mutlak dari sebuah

⁵ Inam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, Cet. X, 1992, h. 20.

⁷ Ibid., h. 7.

hubungan kerja, diserahkan kepada persetujuan dan kesepakatan kedua belah pihak, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang berlaku dalam suatu perjanjian yang mana termasuk juga perjanjian kerja, namun isi perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang diberlakukan oleh pemerintah untuk melindungi pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Berdasarkan uraian diatas, dapatlah penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ketentuan- ketentuan hukum yang mengatur masalah perjanjian kerja sudah dapat memberikan perlindungan hukum kepada subyek hukum perjanjian kerja ?
2. Apakah pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan dapat sebagai upaya perlindungan hukum bagi kesejahteraan pekerja ?

2. Penjelasan Judul

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

**“PERJANJIAN KERJA SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN
HUKUM BAGI KESEJAHTERAAN PEKERJA”**

Adapun pengertian dari masing-masing istilah yang terdapat dalam judul tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut :

- Perjanjian Kerja

Pengertian mengenai istilah perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda biasa disebut sebagai “arbeidsovereenkomst” terdapat dalam pasal 1601 a KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa :

“ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Pengertian perjanjian kerja dalam pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 berbunyi sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

- **Perlindungan Hukum**

Dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara, disebutkan bahwa :

Perlindungan hukum berintikan keadilan dan kebenaran, menumbuhkan dan mengembangkan disiplin nasional kepatuhan hukum serta tanggung jawab sosial pada setiap warga negara, memberi rasa aman dan tenteram mendorong kreativitas dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan serta mendukung stabilitas nasional yang mantap dan dinamis.

Selanjutnya mengenai pengertian perlindungan hukum ini, Philipus Mandiri Hadjon mengemukakan sebuah pendapat bahwa:

“Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah

dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).”⁷

Kesejahteraan Pekerja dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 dibedakan antara pengertian "tenaga kerja" dengan "pekerja", yaitu dalam pasal 1 angka 2 dan 3. Pengertian kesejahteraan pekerja diatur dalam pasal 1 ayat 24 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 yang berbunyi:

“Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik selama maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja.”

3. Alasan Pemilihan Judul

Pekerja sebagai pihak yang lemah posisi sosial ekonomisnya, dalam suatu hubungan kerja sering menjadi korban dari tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha yang berada pada posisi sosial ekonomis lebih kuat, sering kali pengusaha tidak memberikan kesejahteraan yang baik bagi pekerja. Oleh karena itu sangatlah diperlukan adanya suatu perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja.

⁷ P.M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah, disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 November 1994

Kesejahteraan pada dasarnya merupakan keinginan semua orang. Bagi pekerja kesejahteraan merupakan suatu kebutuhan untuk menunjang produktivitas perusahaan mereka, karena dengan tidak terpenuhinya kesejahteraan mereka dengan baik akan berpengaruh secara psikologis terhadap pekerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas, kepuasan kerja serta komitmen pada perusahaan.

Dari uraian diatas, maka wajar kiranya apabila penulis dalam skripsi ini ingin membahas permasalahan-permasalahan mengenai perjanjian kerja sebagai dasar adanya hubungan kerja. Yang mana dengan adanya perjanjian kerja tersebut diharapkan dapat memberi perlindungan hukun terhadap kesejahteraan pekerja.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya. Kemudian tujuan lain dari penulis adalah untuk memberikan gambaran dan penjelasan kepada pembaca mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, yaitu perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja. Selain itu juga untuk memberikan sedikit sumbangan pemikiran bagi pemerintah sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sebagai dasar dari adanya suatu hubungan kerja.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode pendekatan secara yuridis dan sosiologis. Pendekatan secara yuridis berarti

bahwa penulis membahas permasalahan melalui peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Sedang pendekatan sosiologis berarti pendekatan masalah melalui keadaan dan fakta-fakta di dalam masyarakat yang mempunyai hubungan dengan perjanjian kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

b. Sumber Data

Selanjutnya untuk pengumpulan data, penulis memperoleh dari beberapa sumber, yaitu:

- Penelitian kepustakaan (library research), yang berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku karangan ilmiah, bahan-bahan seminar, surat kabar, maupun majalah-majalah yang berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini.
- Penelitian lapangan (field research), yaitu dengan cara mengumpulkan secara langsung data-data dari sumber yang terkait.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data-data kepustakaan dikumpulkan dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami buku-buku karangan ilmiah yang memuat pendapat beberapa sarjana, majalah, surat kabar, bahan-bahan seminar serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan skripsi ini. Sedangkan untuk data lapangan, penulis mengadakan penelitian secara langsung berupa wawancara dengan pihak-pihak yang penulis anggap berkompeten dengan permasalahan.

Data-data yang telah terkumpul tersebut kemudian diolah, yaitu dengan dibaca, diteliti, diperiksa kembali satu persatu, sehingga data yang diperoleh tersebut dapat dipergunakan sebagai bahan penyusunan skripsi ini. Kemudian data-data tersebut dikelompokkan menurut permasalahannya untuk mempermudah analisa, dimana untuk bagian-bagian tertentu dilakukan kutipan-kutipan langsung ataupun tidak langsung dari data-data tersebut untuk lebih meyakinkan dan memperjelas permasalahan dalam skripsi ini.

d. Analisa Data

Untuk analisa data, penulis menggunakan analisa data secara deskriptif, yaitu dengan menggambarkan hubungan antara peraturan perundang-undangan yang ada dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum perjanjian kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi ini terbagi menjadi 4 (empat) bab, dimana dalam tiap-tiap bab tersebut dibagi lagi menjadi beberapa sub bab agar lebih sistematis dan mudah dipahami.

Bab I sebagai pendahuluan, berisikan gambaran lengkap mengenai latar belakang permasalahan yang akan dibahas. Selain itu dalam bab ini, juga dijelaskan mengenai alasan pemilihan judul disertai dengan penjelasan judul yang kemudian diikuti dengan tujuan penulisan, metodologi dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II berisikan tentang penjelasan mengenai ketentuan-ketentuan hukum tentang perjanjian kerja. Dimana dalam penjelasan ini membahas tentang tinjauan yuridis mengenai hal-hal yang berhubungan dengan perjanjian kerja dalam hubungannya sebagai sarana perlindungan hukum terhadap subyek hukum perjanjian kerja.

Bab III dalam bagian ini penulis akan menjelaskan tentang pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan dalam hubungannya dengan upaya perlindungan hukum bagi kesejahteraan pekerja.

Bab IV sebagai bab terakhir, berisi tentang kesimpulan penulis dari uraian permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya. Selain kesimpulan, dalam bab ini penulis juga mengemukakan beberapa saran atas permasalahan yang diulas dalam skripsi ini.

BAB II

KETENTUAN-KETENTUAN HUKUM DALAM SUATU

PERJANJIAN KERJA

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang menjadi dasar hukum adalah perjanjian kerja yang berisi syarat-syarat kerja. Mengenai perjanjian kerja tersebut terdapat beberapa pengertian yang berbeda. Pengertian yang pertama terdapat dalam pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah"

Dalam pasal tersebut mengandung kelemahan, yaitu kurang adil. Sebab meskipun dengan tegas menyebutkan bahwa "perjanjian kerja" adalah suatu "perjanjian", tetapi dengan disebutkannya kalimat "di bawah perintah", akan timbul pengertian bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk atau dibawah perintah yang lainnya. Maka disini ada yang kedudukannya diatas, yaitu yang memberi perintah (majikan atau pengusaha) dan ada yang kedudukannya dibawah, yaitu yangdiperintah (pekerja). Kedudukan yang tidak seimbang antara para pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha dalam suatu perjanjian kerja ini tentunya akan bertentangan dengan isi pasal 1313 KUH Perdata yang menyatakan bahwa kedudukan para pihak yang membuat suatu perjanjian adalah sama dan seimbang satu dengan yang lain.

Perumusan dalam pasal 1601a KUH Perdata tersebut kemungkinan disebabkan adanya pandangan bahwa sangatlah aneh apabila pihak majikan atau pengusaha, yang secara sosial ekonomis lebih kuat, mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan kepada pihak pekerja yang kedudukan sosial ekonomisnya lebih lemah.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 pasal 1 angka 6 pengertian perjanjian kerja berbunyi:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Dalam peraturan ini lebih baik dari sebelumnya karena pihak-pihak yang membuat perjanjian kerja yaitu pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan yang seimbang. Kedudukan seimbang yang dimaksud adalah dalam hak dan kewajiban, dimana para pihak secara bebas menentukan hak dan kewajiban mereka menurut kesepakatan diantara para pihak tanpa melanggar peraturan yang ada.

Oleh karena itu Imam Soepomo berpendapat bahwa pasal tersebut seharusnya berbunyi :

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

majikan, mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah.⁹

Pendapat diatas hampir sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wiwoho Soedjono, yaitu bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan, dan juga pendapat dari A. Ridwan Halim dan kawan-kawan yang mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing satu sama lainnya.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Subekti yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah :

"Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan diperatas", yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain."¹⁰

2. Tinjauan yuridis Mengenai Perjanjian Kerja

2.1. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Setelah membahas uraian-uraian rumusan perjanjian kerja yang telah dibahas pada sub bab di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa paling

⁹ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Dambatan, Jakarta, Cet. V, 1982, h 1.

¹⁰ Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta, Cet. II, 1987, h. 9.

tidak ada tiga unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja agar bisa disebut sebagai perjanjian kerja. Ketiga tersebut adalah :

a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan

Pengertian pekerjaan dan macam pekerjaan apa yang harus dilakukan dalam sebuah hubungan kerja memang tidak dijelaskan dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Tetapi pada intinya yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha sesuai dengan isi perjanjian yang menjadi dasar dari hubungan kerja diantara mereka.¹¹ Mengenai kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan yang tertera dalam perjanjian kerja tersebut merupakan hak dari pengusaha yang harus dipenuhi oleh pekerja.

Dalam pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dimana disitu memuat tentang isi dari perjanjian kerja yang dalam salah satu poinnya disebutkan bahwa dalam suatu perjanjian kerja, memuat tentang jabatan dan jenis pekerjaan. Dari situ dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dalam suatu perjanjian kerja jelas harus disebutkan tentang adanya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja.

Pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tersebut harus dilakukan oleh pekerja yang bersangkutan sendiri. Akan tetapi apabila pekerja tersebut berhalangan untuk melaksanakan pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja, maka atas ijin dari pengusaha, ia dapat menyuruh orang lain untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini diatur dalam pasal

¹¹ Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan Di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Ed I, Cet. 2, 1997, h. 35.

1603 a KUH Perdata yang berbunyi : "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya."

b. Di bawah perintah

Unsur yang menjadi ciri utama dari suatu perjanjian kerja adalah bahwa dalam melakukan pekerjaannya seorang pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha. Ketentuan ini berdasarkan pada pasal 1603 b KUH Perdata yang berbunyi : "Buruh wajib mentaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan kepedanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada kebiasaan."

Dengan adanya unsur tersebut berarti bahwa kedua belah pihak tidak berada dalam kedudukan yang seimbang. Pihak pekerja, sebagai pihak yang berada "di bawah" harus mentaati perintah yang diberikan oleh pengusaha, sebagai pihak yang berada "di atas". Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha mempunyai kekuasaan untuk memberikan perintah kepada pekerja. Dengan demikian tanpa adanya hubungan kekuasaan , suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja tidak dapat disebut sebagai perjanjian kerja.

Dalam hal ini menurut pasal 14 ayat (1) UU No. 25 Th. 1997 disebut masalah syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Dalam pasal ini seakan-akan unsur di bawah dan diatas sudah tidak ada karena dalam sebuah perjanjian kerja kedudukan antara pengusaha dan pekerja adalah sama. Memang hal itu sepertinya terjadi akan tetapi unsur dibawah perintah ini tetap ada karena yang membuat syarat-syarat kerja

adalah pengusaha, dimana jelas dalam membuat syarat-syarat kerja pihak pengusaha berusaha seminimal mungkin membuat suasana yang akan merugikan pihak pengusaha. Kecuali apabila nantinya dalam menentukan syarat-syarat kerja pihak pekerja ikut menentukan entah itu pada waktu pembuatan perjanjian kerja itu sendiri, ataupun diwakili oleh serikat pekerja yang tercantum dalam Kesepakatan Kerja Bersama. Oleh karena itu masih diperlukan suatu peraturan yang mengatur mengenai perjanjian kerja ini secara khusus, karena selama ini belum ada satu peraturan ketenagakerjaanpun yang mengatur secara khusus mengenai perjanjian kerja.

Unsur dibawah perintah ini bukan berarti nantinya dapat dihilangkan, karena bila unsur tersebut tidak ada, jelas tidak akan terjadi hubungan kerja. Sangat tidak wajar bila pekerja membuat sendiri syarat-syarat kerja seperti yang dikehendakinya, dikarenakan dapat dibayangkan jelas tidak akan ada suatu hubungan yang baik dan pihak pengusahapun akan menolak. Yang sangat dibutuhkan adalah suatu peraturan yang mengatur masalah perjanjian kerja dalam hal ini mengedai kedudukan ini dengan proporsional tanpa merugikan kedua belah pihak ataupun salah satu dari masing-masing pihak, sebagaimana diketahui kedudukan semua orang di mata hukum adalah sama dan sederajat.

c. Adanya upah

Upah merupakan akibat langsung dari perjanjian kerja sebagai imbalan kepada pekerja setelah melakukan pekerjaan di bawah perintah pihak pengusaha, untuk memenuhi prestasi yang telah disepakati dan itu merupakan kewajiban pengusaha untuk merealisasikannya. Hal ini diatur dalam pasal

1602 b KUH perdata yang menegaskan bahwa : "Tiada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan."

Ketentuan lain yang memperkuat mengenai pembayaran upah ini termuat dalam pasal 4 Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah, yang berbunyi : Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan."

Selain ketentuan-ketentuan diatas masalah upah juga diatur dalam pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwa :

"Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya."

Jadi besar atau jumlah upah adalah bebas untuk ditentukan dalam suatu perjanjian kerja, asal besar upah tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai contoh, bahwa besar upah harus sesuai dengan Upah Minimum Regional yang meliputi daerah tempat perusahaan itu berada berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disamping ketiga unsur diatas, ada yang menyebutkan bahwa dalam perjanjian kerja terdapat unsur keempat yaitu adanya waktu tertentu. Dimana mengenai unsur waktu tertentu ini terdapat perbedaan pendapat. Pendapat yang

pertama menegaskan bahwa unsur waktu tertentu merupakan salah satu syarat sahnya suatu perjanjian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja harus dilakukan dalam satu kurun waktu tertentu sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku atau kebiasaan setempat. Suatu pekerjaan tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, sebab apabila hal tersebut terjadi maka yang timbul adalah perbudakan. Dalam melakukan pekerjaannya, seorang pekerja harus mengacu pada isi perjanjian kerja. Artinya, bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut, harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Sedang pendapat kedua menyatakan bahwa waktu tertentu bukan lagi menjadi unsur yang mempunyai arti dalam perjanjian kerja. Hal ini berkaitan dengan adanya bentuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yang mana perjanjian kerja semacam ini tidak membatasi jangka waktu berlakunya suatu perjanjian kerja. Oleh karena itu adalah tidak tepat lagi apabila unsur waktu tertentu ini masih dijadikan unsur yang menentukan sah atau tidaknya suatu perjanjian kerja.

Pendapat yang terakhir tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sendjun H. Manulang yang menyebutkan bahwa hanya ada 3 (tiga) unsur yang menentukan adanya hubungan kerja yaitu :

- Adanya pekerjaan yang harus dilakukan ;
- Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan / pengusaha) dan ;
- Adanya upah.

Dimana tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.¹²

2.2. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan), tergantung dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai bentuk suatu perjanjian kerja. Tetapi sebaiknya suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kekaburan perjanjian apabila dikemudian hari terjadi sengketa mengenai perjanjian kerja tersebut. Dan apabila dibuat secara tertulis, ditegaskan dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, makam segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Yang perlu diperhatikan adalah bahwa tidak semua bentuk perjanjian kerja diberi kebebasan dalam bentuknya. Ada beberapa perjanjian kerja yang oleh peraturan perundang-undangan diharuskan untuk dibuat dalam bentuk tertulis, misalnya perjanjian kerja di laut, perjanjian kerja antarkerja antardaerah, perjanjian kerja antarkerja antarnegara, dan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja dalam bentuk tidak tertulis pada masa sekarang ini hendaknya sudah harus ditinggalkan sebab selain untuk menjamin kepastian hukum hak dan kewajiban masing-masing pihak, juga untuk kepentingan administrasi perusahaan yang pada masa sekarang ini sangat diperlukan dalam mengelola suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan baik.

2.3. Subyek Perjanjian Kerja

¹² Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, Cet I, 1990, h 64.

Salah satu syarat sahnya perjanjian, dimana termasuk juga perjanjian kerja, adalah kecakapan para pihak. Dan pada dasarnya orang yang cakap membuat perjanjian adalah orang dewasa yang dapat bertanggung jawab atas perbuatan hukum yang dilakukannya. Mengenai pengertian tentang orang dewasa ini, ada beberapa pendapat yaitu :

- Menurut KUH Perdata, seseorang dianggap telah dewasa dan karenanya mampu bertindak dalam suatu perbuatan hukum, jika telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun atau telah kawin.
- Menurut pasal 1 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja untuk Seluruh Republik Indonesia, orang dewasa adalah orang laki-laki maupun perempuan yang telah berumur 18 tahun atau lebih.

Dalam teori hukum dikenal asas *lex specialist derogat lex generalis*, maka dengan sendirinya yang berlaku dalam hukum ketenagakerjaan kriteria mengenai orang dewasa adalah kriteria yang dimuat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948, yaitu orang yang telah berumur 18 Tahun atau lebih.

Selain ketentuan mengenai orang dewasa dalam Hukum ketenagakerjaan diatur juga mengenai orang yang belum dewasa. Mengenai orang belum dewasa ini menurut pasal 1 ayat 20 dan 21 Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

- anak adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun.
- Orang muda, adalah orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 (lima belas) tahun atau lebih dan kurang dari 18 (delapan belas) tahun.

Dalam pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut diatur bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Dengan kata lain anak tidak boleh mengadakan suatu perjanjian kerja. Akan tetapi dalam ayat (2) kriteria mempekerjakan anak tersebut terkecuali :

- pekerjaan yang dilakukan semata-mata oleh anggota satu keluarga yang sama,
- pekerjaan untuk keperluan rumah dan halaman, sepanjang dilakukan oleh anggota keluargasecara gotong royong menurut kebiasaan setempat,
- pekerjaan yang dilakukan oleh siswa sekolah teknik dan kejuruan untuk umum yang diawasi oleh pemerintah;
- pekerjaan di rumah penampungan baik milik Pemerintah maupun swasta, usaha-usaha sosial atau yayasan, dan Balai Pemasyarakatan Anak.

Larangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 95 tersebut tidak berlaku bagi anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja. Dalam pasal 96 ayat (3) pengusaha yang mempekerjakan anak karena alasan tertentu terpaksa bekerja wajib memberikan perlindungan yang meliputi:

- a. tidak mempekerjakan anak lebih dari 4 (empat) jam sehari
- b. tidak mempekerjakan anak antara pukul 18.00 sampai pukul 06.00;
- c. memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebanding dengan jam kerjanya;
- d. tidak mempekerjakan anak dalam tambang bawah tanah, lubang di bawah permukaan tanah, tempat mengambil mineral logam, dan bahan-bahan galian lainnya dalam lubang atau terowongan di bawah tanah termasuk dalam air;

- e. tidak mempekerjakan anak pada tempat-tempat dan/atau menjalankan pekerjaan yang sifat pekerjaannya dapat membahayakan kesusilaan, keselamatan, dan kesehatan kerjanya;
- f. tidak mempekerjakan anak di pabrik di dalam ruangan tertutup yang menggunakan alat bermesin;
- g. tidak mempekerjakan anak pada pekerjaan konstruksi jalan, jembatan, bangunan air, dan bangunan gedung; dan
- h. tidak mempekerjakan anak pada pemuatan, pembongkaran, dan pemindahan barang di pelabuhan, dermaga, galangan kapal, stasiun, tempat pemberhentian dan pembongkaran muatan, serta ditempat penyimpanan barang atau gudang.

Kemudian untuk orang muda, oleh Undang-Undang ketenagakerjaan diperbolehkan mengadakan perjanjian kerja dengan pengusaha akan tetapi dengan pembatasan-pembatasan tertentu yaitu :

- didalam tambang bawah tanah, lubang dibawah permukaan tanah, tempat mengambil mineral logam, dan bahan-bahan galian lainnya dalam lubang atau terowongan di bawah tanah termasuk dalam air;
- pada tempat-tempat kerja tertentu yang dapat membahayakan kesusilaan, keselamatan, dan kesehatan kerja;
- pada waktu tertentu malam hari.

Pembatasan terhadap orang muda tersebut tidak berlaku dalam hal orang muda:

- mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja;

- melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya sewaktu-waktu harus turun di bagian-bagian tambang dan lubang di dalam permukaan tanah.

Dalam membuat perjanjian kerja orang muda, menurut pasal 1601 g KUH Perdata, harus ada kuasa dari orang tuanya atau walinya. Bentuk kuasa ini ada dua, yaitu kuasa tertulis dan kuasa lisan. Kuasa tertulis, yang didalamnya boleh memuat sesuatu syarat mengenai hubungan kerja, harus diserahkan kepada pihak pengusaha ketika perjanjian kerja dibuat. Kuasa tertulis ini akan dibuatkan salinannya yang ditandatangani oleh pengusaha dan diserahkan kepada orang muda tersebut, sedang kuasa yang asli dibawa oleh pengusaha dan baru dikembalikan kepada orang muda tersebut setelah hubungan kerja diantara mereka telah berakhir. Sedangkan untuk kuasa lisan harus diucapkan dihadapan pihak pengusaha dan tidak boleh diberikan dengan sesuatu syarat.

Apabila orang muda tersebut, tanpa adakuasa dari orang tua maupun walinya, telah membuat perjanjian kerja dan telah melakukan pekerjaan untuk pihak pengusaha selama enam minggu dan tidak ada protes atau perlawanan dari orang tua atau walinya, maka dianggap telah diberi kuasa lisan oleh orang tua atau walinya (pasal 1601 h KUH Perdata).

Seorang isteri dapat membuat suatu perjanjian kerja. Undang-undang menegaskan bahwa seorang isteri dianggap telah mendapat ijin dari suaminya (pasal 1601 f KUH Perdata), sehingga ia mampu melakukan semua tindakan yang berhubungan dengan perjanjian kerja.

Ketentuan mengenai keharusan adanya surat kuasa tersebut dimaksudkan untuk memberi perlindungan kepada pekerja yang oleh pemerintah dianggap

masih belum cakap atau paling tidak masih belum paham untuk mengadakan suatu perbuatan hukum.

2.4. Isi Perjanjian Kerja

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan tidak menentukan isi dari suatu perjanjian kerja. Yang penting adalah isi dari perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Selain itu yang perlu diperhatikan adalah azas kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja. Kebebasan berkontrak ini menyangkut kebebasan tiap pihak untuk mengadakan atau tidak mengadakan suatu perjanjian dan kebebasan untuk menentukan isi dari suatu perjanjian. Sehingga dalam suatu pembuatan perjanjian kerja, oleh peraturan perundang-undangan diharapkan pengusaha dan pekerja mempunyai kebebasan yang sama untuk menerima atau tidak menerima syarat-syarat perjanjian yang diajukan oleh masing-masing pihak. Yang menjadi masalah adalah bahwa kebebasan yang dimiliki oleh pihak pekerja tidak sama dengan yang dimiliki oleh pihak pengusaha. Pengusaha yang mempunyai kedudukan sosial ekonomi yang lebih kuat akan lebih leluasa dalam menentukan hak dan kewajibannya terhadap pekerja. Dengan kata lain kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja dipengaruhi oleh kedudukan sosial ekonomi oleh para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut. Sehingga dalam hal ini diperlukan adanya pembatasan-pembatasan tertentu oleh peraturan perundang-undangan dan lembaga hukum lainnya terhadap kebebasan berkontrak dalam menentukan isi sebuah perjanjian kerja, untuk melindungi kepentingan pihak pekerja.

Untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 diatur dalam ayat(1) sekurang-kurangnya memuat:

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

Ketentuan-ketentuan tersebut diatas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.5. Perubahan Perjanjian Kerja

Sebagai suatu perjanjian, maka perjanjian kerja hanya dapat diubah apabila ada persetujuan dari kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Perubahan perjanjian kerja bukan berarti membuat perjanjian kerja baru tetapi hanya merubah isinya.¹³ Jika salah satu pihak mengadakan perubahan isi dari perjanjian kerja tanpa adanya persetujuan dari pihak yang lain, maka pihak lain yang bersangkutan berhak untuk memutuskan hubungan kerja tersebut.

¹³ Djumialdji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 1994, Ed. 2, Cet II, h. 26.

Untuk perubahan perjanjian kerja yang merugikan kepentingan pekerja dan disetujui oleh pekerja, menurut pasal 6 Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan, baru dapat diberlakukan setelah jangka waktu tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi kepentingan pekerja dari ketidakpastian yang ditimbulkan oleh perubahan perjanjian kerja yang terpasak disetujuinya karena tidak ada pilihan lain.¹⁴ Dimana ada kemungkinan seorang pekerja mau saja menyetujui perubahan perjanjian kerja yang merugikan dirinya dikarenakan pekerja tersebut takut diberhentikan dari perusahaan tersebut, atau bisa juga karena pekerja tersebut kurang memahami ketentuan-ketentuan hukum mengenai perubahan perjanjian kerja. Jangka waktu yang diberikan tersebut akan memberi kesempatan berpikir kepada pekerja yang bersangkutan untuk menentukan langkah-langkah yang harus diambil sehubungan dengan adanya perubahan perjanjian kerja tersebut.

2.6. Perjanjian Kerja Pada Perusahaan Yang Dipindahtangankan

Pasal 1603 k ayat (1) KUH Perdata menegaskan bahwa : Hubungan kerja tidak berakhir dengan meninggalnya majikan, kecuali perjanjian menghendaki sebaliknya. Kemudian dalam pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02/MEN/1993 juga menyebutkan bahwa : “Kesepakatan kerja waktu tertentu tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha kecuali kesepakatan kerja yang diadakan menyatakan sebaliknya.” Hal tersebut diatur pula dalam UU No. 25 Th.1997 mengenai Ketenagakerjaan pasal 21 ayat (2) disebutkan bahwa : “perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha dan/atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, dan hibah.”

¹⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Op Cit.* H. 74.

Ketentuan-ketentuan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hubungan kerja tidak dapat diakhiri atau diputuskan dengan adanya pemindahtanganan perusahaan misalnya dijual, diwariskan dan dihibahkan. Dalam hal ini pihak pengusaha tidak dapat memaksa seorang pekerja untuk tetap bekerja atau sebaliknya memaksa pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan yang dipindahtangkankan tersebut. Sehingga pihak pekerja yang memutuskan untuk tetap bekerja pada pemilik perusahaan yang baru atau memutuskan untuk tidak bekerja lagi di perusahaan yang sudah berpindah tangan tersebut dalam hal terjadi pemindahtanganan perusahaan.

Khusus mengenai pengusaha meninggal dalam ayat (3) pasal 21 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 disebutkan bahwa: “dalam hal pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja.”

2.7. Perpanjangan Perjanjian Kerja

Perpanjangan perjanjian kerja dibedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu, masalah tersebut tidak menjadi masalah karena perjanjian kerja semacam ini akan benar-benar berakhir pada waktu hubungan kerja itu diakhiri.

Sedangkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, apabila telah berakhir waktu perjanjian kerjanya masih memungkinkan diperpanjang lagi. Menurut pasal 8 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu hanya boleh diperpanjang satu kali atau paling lama dalam waktu sama dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu kesepakatan kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun.

2.8. Larangan Mengadakan Perjanjian Kerja Antara Suami Isteri

Pasal 1601 i KUH Perdata menyebutkan bahwa : "Suatu perjanjian kerja antara suami isteri adalah batal." Kemudian dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 ditegaskan juga bahwa : "Yang diatur dalam Undang-Undang ini ialah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh atau majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Berhubung dengan itu, misalnya tidak dikenakan oleh Undang-Undang ini pekerjaan yang dijalankan oleh seorang isteri untuk suaminya."

Ketentuan-ketentuan mengenai larangan perjanjian kerja antara suami dan isteri di atas berkaitan dengan kesamaan hak antara suami dan isteri.¹⁵ Adalah sangat janggal apabila seorang suami menjadi majikan dari isterinya sendiri atau juga sebaliknya ketika seorang isteri menjadi majikan dari suaminya sendiri, apabila dikaitkan dengan kesamaan hak antara suami isteri dalam suatu rumah tangga. Dimana hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 yang didalamnya mengatur masalah kedudukan antara suami dan isteri dalam rumah tangga, dimana kedudukan kedua belah pihak adalah sejajar dan seimbang.

3. Hubungan Antara Perjanjian Kerja Dengan Kesepakatan Kerja Bersama

3.1. Pengertian Dan Istilah Kesepakatan Kerja Bersama

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan istilah Kesepakatan Kerja Bersama dan bukan menggunakan istilah Perjanjian Perburuhan adalah dikarenakan istilah kesepakatan kerja bersama merupakan istilah yang dipakai dalam konsepsi Hubungan Industrial Pancasila.

¹⁵ Djumaldji, *Op Cit*, h. 34.

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan istilah lain dari Perjanjian Perburuhan, dimana keduanya tidak ada perbedaan pengertian pengistilahannya. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pengertian Kesepakatan Kerja Bersama, adalah: "kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak."

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa ada dua pihak yang dapat mengadakan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yaitu pihak serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja dengan pihak pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum.

Pekerja secara pribadi tidak dapat menjadi pihak atau salah satu pihak dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Agar dapat menjadi pihak dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut pihak pekerja harus berbentuk kolektivitas,¹⁶ yaitu dalam bentuk serikat pekerja yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.¹⁷ Dimana untuk efisiensi dimungkinkan beberapa serikat pekerja bersama-sama menjadi satu pihak. Hal ini berbeda dengan pihak pengusaha, dimana dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) pengusaha dapat secara pribadi atau perorangan. Selain itu pihak Pengusaha yang berbentuk perkumpulan atau kelompok perkumpulan pengusaha yang berbentuk badan hukum.

¹⁶ Djumaldji, *Ibid*, h. 130.

¹⁷ Abdul Rachmad Budiono, *Op Cit*, h. 100.

Berbeda dengan perjanjian pada umumnya yang hanya mengikat pihak-pihak yang terlibat dalam pembuatan suatu perjanjian, Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) juga mengikat pihak ketiga, yaitu

1. Mereka yang menjadi anggota-anggota baru dari serikat pekerja dan anggota-anggota baru perkumpulan pengusaha yang menyelenggarakan Kesepakatan Kerja Bersama;
2. Mereka yang kehilangan keanggotaannya, baik karena dipecat atau karena keluar atas permintaannya sendiri, tetap terikat sampai waktu berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama tersebut habis;
3. Bekas anggota-anggota dari Serikat Pekerja atau anggota-anggota perkumpulan pengusaha yang dibubarkan. Mereka tetap terikat sampai waktu berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama tersebut Habis;
4. Suatu kesepakatan kerja bersama dalam suatu perusahaan, oleh Menteri Tenaga Kerja dapat dipaksakan untuk berlaku pada perusahaan lain yang lapangan usahanya sejenis.

Isi dari Kesepakatan Kerja Bersama, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang harus diperhatikan adalah hasil dari perundingan pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja yang mendekati kemauan para pihak yang mengadakan kesepakatan tersebut. Dalam hal ini pemerintah hanya membatasi kebebasan para pihak dalam menentukan isi dari Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tersebut.

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 pasal 48 ayat (2) berbunyi : "pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama harus mencerminkan nilai-nilai luhur Pancasila dan dilandasi itikad baik, jujur, terbuka, tanpa adanya

paksaan atau tekanan oleh para pihak." Ketentuan ini menegaskan bahwa tidak dikenal adanya diskriminasi dalam kesepakatan kerja bersama. Suatu perusahaan terbuka untuk semua tenaga kerja tanpa membedakan agama, keyakinan, politik, dan budaya dari tenaga kerja tersebut.

Masa berlakunya kesepakatan kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun (pasal 50 ayat(1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997). Dalam pasal 53 dalam peraturan yang sama ada ketentuan yang bersifat memaksa (dwingend) kepada para pihak yang terikat dengan adanya kesepakatan tersebut dimana mereka berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama tersebut. Jadi para pihak wajib mentaati semua klausula dalam Kesepakatan Kerja Bersamayang telah mereka sepakati.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut diharapkan akan tercipta suatu Kesepakatan Kerja Bersama yang dapat mendukung perlindungan terhadap kesejahteraan pihak pekerja yang merupakan pihak yang lemah. Meskipun demikian bukan berarti dengan mengabaikan kepentingan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.

3.2 Hubungan Antara Kesepakatan Kerja Bersama Dengan Perjanjian Kerja

Kesepakatan Kerja Bersama memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam pembuatan suatu perjanjian kerja. Dengan demikian berarti bahwa kesepakatan kerja bersama merupakan peraturan induk dari perjanjian kerja. Hal ini bilamana dalam pembuatan perjanjian kerja itu memang sudah ada kesepakatan kerja bersama, karena kesepakatan kerja bersama mengikat para pihak. Ini juga berarti bahwa isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan

kesepakatan kerja bersama, dan apabila ada klausula yang bertentangan maka mengenai klausula tersebut saja yang dinyatakan tidak berlaku sehingga klausula dalam kesepakatan kerja bersamalah yang digunakan.

Dalam hal bilamana dalam suatu perjanjian kerja tidak memuat syarat-syarat atau aturan-aturan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama, maka aturan-aturan atau syarat-syarat dalam kesepakatan kerja bersama tersebut otomatis berlaku.

Dari uraian-uraian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dalam membuat suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha tidak dapat mengesampingkan keberadaan Kesepakatan Kerja Bersama.

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KESEJAHTERAAN PEKERJA

1. Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Perjanjian Kerja

Dalam bab ini dibicarakan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang merupakan suatu upaya hukum dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang didalamnya termuat hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja dan pengusaha dimana masing-masing merupakan subyek dari perjanjian kerja. Hak dan kewajiban yang dimaksud secara bersama-sama melekat kepada para pihak yang melakukan perjanjian kerja sehingga masing-masing berada dalam suatu hubungan timbal balik yang tidak dapat dipisahkan. Hak dari pihak pekerja merupakan kewajiban dari pihak pengusaha dan juga sebaliknya kewajiban dari pihak pekerja adalah hak dari pihak pengusaha. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penulisan skripsi ini penulis hanya membatasi pada kewajiban para pihak yang mana merupakan hak dari pihak lainnya, dalam suatu perjanjian kerja. Kesejahteraan pekerja merupakan hak dari pekerja yang merupakan bahasan utama dalam penulisan skripsi ini.

1.1. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha yang paling penting adalah membayar upah pekerja.¹⁸ Mengenai masalah pengupahan ini ketentuan-ketentuan yang dipergunakan bukan lagi ketentuan dari KUHP Perdata lagi, melainkan ketentuan-ketentuan dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan

¹⁸ R. Indarsoro dan M.J. Saptarno, *Op Cit*, h. 32.

Upah. Dimana ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah tersebut bersifat hukum publik dengan ancaman pidana, kurungan, atau denda, bagi pengusaha yang melanggar tentang pengupahan. Diatur pula dalam masalah pengupahan ini dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997.

Kewajiban lain yang juga tidak kalah pentingnya dengan masalah pengupahan adalah masalah penyediaan fasilitas kesejahteraan. Dengan semakin majunya taraf berfikir para pekerja pada saat ini, disamping itu karena tuntutan keadaan masyarakat yang semakin tinggi mengenai standar taraf hidup ini, dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 masalah kesejahteraan ini diatur dalam salah satu sub bab khusus yang mengatur masalah kesejahteraan. Dimana dalam hal ini untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan. Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain : pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan bayi, perumahan pekerja, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, dan fasilitas kantin. Penyediaan fasilitas kesejahteraan ini dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Dengan memperhatikan kemampuan perusahaan Pemerintah dapat mewajibkan pengusaha untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Selain fasilitas kesejahteraan tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dibentuk koperasi pekerja di perusahaan. Untuk pembentukan koperasi ini peran aktif pemerintah dan pengusaha untuk mendorong terbentuk dan tumbuhnya koperasi pekerja dalam perusahaan.

Kewajiban lainnya adalah mengatur pekerjaan, tempat kerja, dan alat-alat kerja. Dalam pasal 1602 w aya (1) KUH Perdata disebutkan bahwa: "majikan

wajib mengatur dan memelihara ruangan, alat, dan perkakas, dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan mengadakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan, dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan.” Kemudian dalam ayat (2) pasal yang sama disebutkan apabila terjadi kecelakaan pada buruh yang berkaitan dengan tidak terpenuhinya kewajiban majikan untuk mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, maka majikan wajib mengganti kerugian kepada buruh yang bersangkutan atau kepada ahli warisnya apabila buruh tersebut meninggal dunia. Majikan dapat bebas untuk mengganti kerugian apabila kecelakaan itu terjadi karena keadaan memaksa atau kesalahan buruh itu sendiri. Kewajiban-kewajiban lain dari pengusaha yang berhubungan dengan pengaturan pekerjaan dan tempat serta alat-alat kerja diatur dalam pasal 1602 u dan 1602 v KUH Perdata, dan Undang-Undang Keselamatan kerja Nomor 1 Tahun 1970.

Pihak pengusaha juga berkewajiban memberikan istirahat atau cuti tahunan kepada pekerja (diatur dalam pasal 1602 v KUH Perdata jo Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997). Dalam pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 disebutkan bahwa : “setiap pekerja berhak untuk mendapatkan waktu istirahat kerja.” Kewajiban ini dimaksudkan agar pihak pengusaha mengatur sedemikian rupa agar cuti tahunan yang menjadi hak pekerja tidak mengganggu jalannya perusahaan.

Kewajiban lain pengusaha yang diatur dalam Undang-Undang adalah memberikan surat keterangan yang diminta oleh pekerja. Pasal 1602 z KUH

Perdata menegaskan bahwa pihak pengusah wajib memberikan surat keterangan, yang dibubuihi tanggal dan tanda tangan si pengusaha. Surat keterangan tersebut paling tidak harus berisi sifat pekerjaan yang dilakukan pekerja dan lamanya hubungan kerja yang terjadi antara pekerja tersebut dengan pihak pengusaha. Dan jika diminta secara khusus oleh pekerja, maka dalam surat keterangan tersebut dapat ditambahkan tentang cara pekerja telah melaksanakan pekerjaannya dan tentang bagaimana hubungan kerja tersebut berakhir. Namun pihak pengusaha dapat menolak permintaan ini bila pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi karena si pekerja telah melakukan perbuatan yang melawan hukum.¹⁹ Pada prinsipnya, kewajiban pengusaha untuk memberikan surat keterangan ini dimaksudkan untuk mempermudah usaha kerja dalam mencari pekerjaan yang baru.

Dalam hal surat keterangan ini pengusaha bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul, baik kepada pekerja yang bersangkutan maupun kepada pihak ketiga, apabila pengusaha tersebut menolak memberikan surat keterangan yang diminta oleh pekerja, memberikan surat keterangan yang sifatnya tidak benar atau memberikan keterangan kepada pihak ketiga yang bertentangan dengan surat keterangan yang diberikan kepada pekerja tersebut.

Mengurus perawatan dan pengobatan pekerja merupakan kewajiban lain dari pengusah yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.²⁰ Dalam Undang-Undang ini ditegaskan bahwa

¹⁹ Djumaldji, *Op Cit*, h. 77.

²⁰ Mengenai kewajiban pengusaha tentang perawatan dan pengobatan ini sebelumnya diatur dalam pasal 1602 x KUH Perdata, tetapi dengan adanya Undang-Undan Nomor 3 Tahun 1992, sesuai dengan asas *lex specialist derogat lex generalis*, maka ketentuan dalam KUH Perdata tersebut dianggap tidak berlaku lagi

semua kecelakaan yang menimpa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan tanggung jawab pengusaha. Jadi pengusaha yang belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja tetap bertanggung jawab atas Jaminan Kecelakaan Kerja bagi tenaga kerja.

Selain semua kewajiban yang telah disebutkan di atas, ada satu kewajiban umum dari pengusaha yaitu kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu atau sebaliknya, untuk tidak berbuat sesuatu atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pengusaha yang baik (pasal 1602 y KUH Perdata). Dalam hal ini seorang pengusaha harus bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.²¹

Kewajiban-kewajiban tersebut diatas apabila dipenuhi oleh pengusaha akan menciptakan ketenangan bagi pihak pekerja didalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana hal ini akan mengakibatkan pekerja melakukan kewajiban-kewajibannya, yang berarti memenuhi hak-hak pengusaha dalam satu hubungan kerja, dengan sebaik-baiknya.

1.2. Kewajiban Pekerja

Dengan adanya perjanjian kerja, maka pekerja mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi. Diantara kewajiban tersebut yang paling utama

²¹ Gunawi Kartasapoetra dkk., Hukum Perburuan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico, Bandung, 1983, Cet. I. H. 5.

adalah kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan, seperti diatur dalam pasal 1603 KUH Perdata yang berbunyi: "Buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau peraturan majikan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan."

Dari ketentuan diatas, pekerjaan yang wajib dilakukan adalah pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Sedangkan tata cara melakukan pekerjaan apabila tidak dijelaskan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan, maka pekerjaan tersebut dilakukan berdasarkan kebiasaan. Dan pekerjaan itu pada prinsipnya harus dilakukan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan dan tidak boleh diwakilkan. Kecuali karena alasan-alasan tertentu dan telah mendapat ijin dari pihak pengusah, pekerja yang bersangkutan dapat menyuruh orang lain untuk menggantikannya (pasal 1603 a KUH Perdata).

Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja 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. Kewajiban pekerja untuk mentaati peraturan-peraturan yang berkaitan dengan perintah pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, merupakan perwujudan dari salah satu unsur dalam suatu perjanjian kerja yaitu "di bawah perintah".

Yang penting adalah, pekerja wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang, norma susila, kebiasaan, dan ketertiban umum. Pekerja tidak wajib mentaati perintah-perintah yang datang dari luar hal-hal tersebut diatas.

Selain itu, pekerja juga mempunyai kewajiban untuk mengganti kerugian bila karena perbuatannya, baik karena kesengajaan atau karena lalai, menimbulkan kerugian pada pihak pengusaha. Pekerja juga diwajibkan untuk membayar denda apabila melanggar peraturan dan ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Yang terakhir adalah kewajiban pekerja untuk bertindak sebagai pekerja baik dalam rangka menumbuhkan hubungan yang harmonis. Dimana sesuai dengan pasal 1603 d KUH Perdata, maka pekerja wajib melaksanakan semua kewajiban dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam Kesepakatan Kerja Bersama.

2. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Beberapa macam Perjanjian Kerja

Meskipun dalam praktek pelaksanaannya terdapat bermacam-macam bentuk dan jenis perjanjian kerja, tetapi dalam sub bab ini akan dibahas beberapa macam perjanjian kerja yang penting untuk diketahui secara lebih mendalam beserta perlindungan hukum bagi pekerja yang terdapat dalam masing-masing perjanjian kerja tersebut.

2.1. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Arti dari perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam pasal 16 huruf a Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 disebutkan bahwa : “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu, bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu”.

Tidak dalam semua bidang pekerjaan, pengusaha dan pekerja dapat membuat perjanjian kerja waktu tertentu, sebab suatu perjanjian kerja waktu tertentu hanya diadakan karena satu sifat dan kegiatan pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja itu mengharuskan demikian, dalam pasal 17 menyatakan bahwa: "perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis". Pembatasan tersebut terdapat dalam pasal 4 ayat (3) pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993 yang menyatakan bahwa: "Kesepakatan Kerja untuk waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis, dan kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu."

Mengenai sifat, jenis, dan kegiatan yang diperbolehkan untuk dibuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu dijelaskan dalam ayat 4 pasal yang sama, yaitu:

Pekerjaan sebagaimana dimaksudkan pada ayat (3) adalah:

- a. yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. yang bersifat musiman atau berulang kembali;
- d. yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus;
- e. yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

Dari uraian diatas istilah kesepakatan kerja untuk waktu tertentu seperti tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut diatas diganti dengan istilah perjanjian kerja tertentu dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997.

b. Syarat Syahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Ada beberapa syarat material dan formal tertentu agar suatu perjanjian kerja kerja waktu tertentu dapat dikategorikan sebagai suatu perjanjian yang sah. Untuk syarat materialnya, sebagaimana tercantum dalam pasal 4 aya (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993, adalah:

- a. dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. adanya pekerjaan tertentu;
- d. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Mengenai syarat material ini dalam ayat (2) pasal yang sama disebutkan bahwa syarat huruf (a) an (b), yang merupakan syarat subyektif, apabila tidak terpenuhi dapat mengakibatkan dibatalkannya perjanjian kerja tersebut. Dan apabila syarat huruf (c), yang merupakan syarat obyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja itu akan batal demi hukum.

Mengenai syarat formal yang harus dipenuhi untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu, menurut pasal 5 aya (1) pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor per-02/MEN/1993, adalah:

1. kesepakatan kerja waktu tertentu dibuat rangkap tiga;
2. kesepakatan kerja waktu tertentu harus didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat;
3. biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu dibebankan kepada pengusaha;
4. kesepakatan kerja waktu tertentu harus memuat:

- nama dan alamat pengusaha atau perusahaan;
- nama, alamat, umur, dan jenis kelamin pekerja;
- jabatan atas jenis atau macam pekerjaan;
- besarnya upah serta cara pembayarannya;
- syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- jangka waktu berakhir serta ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Yang perlu diperhatikan adalah bahwa syarat-syarat kerja yang dimuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu isinya tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Apabila terdapat kesepakatan kerja waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, maka yang berlaku adalah isi dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama karena peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama merupakan induk dari perjanjian kerja.

c. Jangka Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Kesepakatan kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali saja untuk paling lama dalam waktu yang sama, dengan ketentuan bahwa jumlah seluruhnya waktu dalam kesepakatan kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun. Tetapi untuk jenis pekerjaan tertentu, sesuai dengan pasal 8 dan pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993, Maka dengan ijin Menteri Tenaga Kerja suatu kesepakatan kerja waktu tertentu dapat menyimpang dari ketentuan diatas.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993 disebutkan beberapa hal yang dapat menyebabkan suatu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, yaitu:

- Kesepakatan kerja waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau selesainya pekerjaan yang disepakati (pasal 12);
- Kesepakatan kerja waktu tertentu berakhir dengan meninggalnya pekerja yang bersangkutan (pasal 13);
- Pengusaha dapat mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu dengan meminta ijin kepada Panitia Penyelesaian Perburuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. pada saat kesepakatan kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan;
 - b. mabuk, madat, memakai obat bius atau narkoba di tempat kerja;
 - c. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;
 - d. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
 - e. melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja;
 - f. dengan sengaja atau kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
 - g. membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan. (Pasal 17)

- Pengusaha dapat mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu dengan meminta ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena kesalahan dari pekerja yang melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak diberikan kepadanya oleh atas nama pengusaha sedangkan perintah itu sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah diadakan;
 - b. dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian rupa sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaannya;
 - c. apabila ternyata dikemudian hari pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang sudah diperjanjikan;
 - d. melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja sedangkan kepadanya telah diberikan surat peringatan pertama dan kedua yang masih berlaku. (Pasal 18)
- Pekerja dapat mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu karena kesalahan berat yang dilakukan pengusaha sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan hal itu dilakukan bawahan pengusaha;
 - b. membujuk pekerja keluarga atau teman sesama pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan kesusilaan, atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha;
 - c. 2 (dua) kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;

pengusaha yang untuk menghindari kewajiban-kewajiban tertentu dalam pemutusan hubungan kerja dengan pekerjaannya, menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu ini sebagai alat untuk membebaskan dirinya dari kewajiban-kewajiban yang dimaksud. Hal ini disebabkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu apabila sudah habis masa berlakunya, maka hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang bersangkutan akan berakhir tanpa adanya kewajiban-kewajiban tertentu dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja, misalnya kewajiban untuk memberi pesangon.

Hal diatas juga berkaitan dengan salah satu syarat formal dari perjanjian kerja waktu tertentu yaitu keharusan dicantumkan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Dengan adanya ketentuan tersebut, maka hak-hak pekerja sebagai pihak yang perlu mendapat perlindungan atas kesejahteraannya, harus dipenuhi dengan baik oleh pengusaha sebagai kewajibannya.

Selanjutnya diatur pula bahwa suatu perjanjian kerja waktu tertentu harus dalam bentuk tertulis (pasal 17 Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997). perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat rangkap tiga, yang salah satunya harus diserahkan ke Departemen Tenaga Kerja setempat untuk didaftar. Dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja akan bertindak sebagai pengawas yang memeriksa apakah ada penyimpangan atau tidak terhadap isi pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin kedudukan hukum pekerja apabila timbul sengketa atau masalah mengenai perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Bentuk perlindungan yang lain bagi pekerja adalah diperbolehkannya pekerja yang bersangkutan untuk mengakhiri suatu perjanjian kerja waktu tertentu

karena adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam pasal 19 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993. Dan pekerja dapat meminta Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikan masalah yang timbul akibat pengakhiran perjanjian kerja tersebut.

2.2. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.

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

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

Pasal 1603 i KUH Perdata mengatur bahwa pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu mendapatkan tenggang waktu untuk pemutusan hubungan kerja dari saat pemberitahuan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Hal ini akan memberi kesempatan bagi pekerja untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya setelah pekerja tersebut putus hubungan kerjanya dengan pihak pengusaha yang bersangkutan.

2.3. Perlindungan Hukum bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Laut

a. Pengertian Dan Kekhususan Perjanjian Kerja Laut

Pengertian tentang perjanjian kerja laut terdapat dalam pasal 395 KUH Dagang, yang berbunyi:

“ Yang dinamakan perjanjian kerja laut ialah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal di satu pihak dan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuh dibawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah, sebagai nahkoda atau anak buah kapal.”

Dalam ketentuan diatas terdapat hal yang menarik, yaitu bahwa dalam perjanjian kerja laut obyek yang diperjanjikan telah disebutkan dengan jelas. Obyek tersebut adalah: bekerja dikapal sebagai nahkoda atau Anak Buah Kapal (ABK). Dengan demikian bisa diartikan bahwa perjanjian kerja laut, sebagai ketentuan dalam pasal 395 KUH Dagang, merupakan suatu perjanjian kerja yang bersifat khusus.²² Kekhususan lainnya adalah terletak pada tempat kerjanya, yaitu kapal yang selalu berpindah-pindah tempat dan tidak bisa dipastikan dimana perselisihan dan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja dalam perjanjian kerja laut dapat terjadi.

Dalam pasal 395 ayat (2) KHU Dagang peraturan tentang perjanjian kerja laut diperluas ruang lingkupnya, yaitu meliputi perjanjian kerja antara seorang pengusah dengan seoran pekerja, dimana pihak yang terakhir menyanggupi untuk melakukan pekerjaan anak kapal dengan mendapat upah. Jadi selama pekerja

²²Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja Laut, Bina Aksara, Jakarta, 1987, Cet. I, h. 5.

tersebut dalam daftar anak kapal, berlakulah ketentuan-ketentuan KUH Dagang mengenai perjanjian kerja laut, kecuali pasal 399, 402, 404.

b. Macam-macam perjanjian kerja laut

Pada umumnya, perjanjian kerja laut dibedakan menjadi 3 (tiga) macam bentuk perjanjian, yaitu:

1. Perjanjian kerja laut untuk waktu tertentu

Dalam perjanjian kerja ini, lama hubungan kerja tersebut disepakati hanya untuk waktu tertentu saja, misalnya hanya untuk 2 (dua) tahun. Hubungan kerja tersebut akan berakhir setelah waktu yang telah diperjanjikan terlampaui. Dan apabila habisnya waktu perjanjian tersebut terjadi ketika kapal masih dalam pelayaran ditengah laut, maka hubungan kerja tersebut baru berakhir ketika kapal tersebut telah sampai pada pelabuhan pertama dimana kapal tersebut berlabuh.

2. Perjanjian kerja laut untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja laut seperti ini biasanya diadakan untuk melayani suatu pelayaran yang bersifat tetap atau reguler. Tetapi karena resiko dalam usaha pelayaran, baik resiko kecelakaan maupun persaingan, sangat besar maka perjanjian kerja macam ini jarang sekali digunakan. Sebab pihak pengusaha akan kesulitan didalam memutus hubungan kerja yang berdasar pada perjanjian kerja semacam ini, ketika tenaga pekerja yang bersangkutan sudah tidak diperlukan lagi.

3. Perjanjian kerja laut yang dibuat untuk jalur pelayaran tertentu

Perjanjian kerja laut macam ini dibuat dengan maksud untuk melayani jalur-jalur pelayaran tertentu. Macam perjanjian ini sebenarnya bisa

dimasukkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga ketika jalur pelayaran tertentu yang diperjanjikan tersebut berakhir maka perjanjian kerja ini juga berakhir demi hukum.

Walaupun dalam pengklasifikasian diatas sudah ditetapkan tentang berakhirnya suatu perjanjian kerja laut, akan tetapi undang-undang masih membuka kemungkinan untuk sewaktu-waktu hubungan kerja tersebut berakhir berdasarkan adanya alasan yang mendesak. Tentang alasan yang mendesak ini diatur dalam pasal 411 serta 418 KUH Dagang dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang mencabut ketentuan-ketentuan dalam pasal 1603 o KUH Perdata yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.

c. Bentuk dan Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Laut

Bentuk dan prosedur pembuatan perjanjian kerja laut berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam KUH Dagang adalah sebagai berikut:

- Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan nahkoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis dengan ancaman pembatalan (pasal 399 ayat (1));
- Perjanjian kerja laut yang dibuat antara pengusaha kapal dengan seorang pekerja, yang akan berlaku sebagai kelasi atau anak buah kapal, harus dibuat dihadapan seorang pegawai yang diangkat oleh pihak berwajib dengan ancaman pembatalan (pasal 400 ayat (1)).

Yang dimaksud dengan “seorang pegawai yang diangkat oleh pihak berwajib” dalam ketentuan diatas adalah Pejabat Syahbandar. Pejabat Syahbandar ini harus memberi penjelasan-penjelasan kepada para calon pekerja yang akan

menandatangani perjanjian kerja laut tersebut mengenai isi perjanjian dan meyakini bahwa calon pekerja tersebut telah mengerti akan isi perjanjian tersebut.

d. Ketentuan Pidana dalam Perjanjian Kerja Laut

Dalam perjanjian kerja pada umumnya, seorang pekerja yang sengaja mengakhiri hubungan kerjanya ketika waktunya belum habis atau melawan hukum menarik diri atau mengakhiri hubungan kerjanya tersebut, tidak dibebani atau sanksi apapun. Hal ini berbeda dengan ketentuan yang berlaku bagi pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja laut, khususnya nahkoda kapal, yang dapat dikenai sanksi pidana apabila memutuskan hubungan kerjanya. Kekhususan ini sebagaimana tercantum dalam pasal 453, 454, 455, dan pasal 466 sampai dengan pasal 478 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Ketentuan tersebut dilatarbelakangi oleh adanya akibat yang besar jika sebuah kapal ditinggalkan oleh nahkodanya. Selain adanya kerugian yang sangat besar bagi pemilik kapal, yang lebih penting adalah keselamatan penumpang dan awak kapal yang lain serta angkutan barang muatan atau akibat-akibat lain yang dapat mengganggu ketertiban umum.

Anak buah kapal juga diancam dikenai sanksi pidana apabila secara sepihak mengakhiri hubungan kerja. Anak buah kapal yang bekerja di kapal adalah berdasarkan perjanjian kerja laut yang telah mereka tandatangani. Bila kemudian hari mereka tidak mau berlayar atau melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan, mereka diancam sanksi pidana sebagaimana tercantum dalam pasal 455 KUHP.

Kesimpulannya, semua awak kapal baik perwira maupun kelasi yang mengakhiri hubungan kerja, padahal waktu yang tercantum dalam perjanjian kerja laut tersebut belum habis, dapat dikenai sanksi pidana.

Bentuk perlindungan hukum yang mendasar dalam perjanjian kerja laut adalah bahwa perjanjian kerja tersebut harus dalam bentuk tertulis dan apabila tidak dipenuhi akan batal demi hukum. Khusus untuk anak buah kapal atau kelasi yang kebanyakan berpendidikan rendah bahkan buta huruf, ditambah lagi kedudukan sosial mereka rendah yang berakibat rendahnya kesadaran dan pengertian mereka akan hak dan kewajiban, maka undang-undang memberi perlindungan dengan menentukan bahwa untuk mereka selain diharuskan dalam bentuk tertulis juga harus diselenggarakan dihadapan pihak ketiga yang berpihak yang ditunjuk pihak oleh berwenang, yaitu Syahbandar setempat. Dimana orang ketiga tersebut harus menjelaskan isi perjanjian, sehingga para calon pekerja tersebut mengerti isi perjanjian kerja laut tersebut. Sedangkan untuk Nahkoda atau perwira kapal, karena dianggap mempunyai pendidikan yang cukup maka ketentuan tersebut tidak diharuskan. Tertulisnya perjanjian kerja laut dan disaksikan oleh Syahbandar akan meniadakan atau paling tidak memperkecil syarat-syarat kerja yang merugikan pekerja, sehingga kesejahteraan pekerja dalam hubungan kerja akan terjamin.

2.4. Perlindungan Hukum Bagi Kesejahteraan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja di Rumah

Didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia tidak ada satupun yang mengatur secara tegas mengenai perjanjian kerja di rumah. Pengertian perjanjian kerja di rumah tersebut dikemukakan oleh M. G. Rood,

seorang pakar hukum perburuhan Belanda, yang menyatakan:

“Perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk dibawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imblan yang disetujui sebelumnya antara kedua belah pihak.”²³

Unsur perjanjian kerja yang paling menonjol adalah unsur kepemimpinan. Sebab dalam pengertian hubungan kerja macam ini seperti tersebut diatas, pihak pekerja hanya mendapat “pengawasan”. Jadi sepanjang unsur kepemimpinan tersebut ada maka perjanjian kerja tersebut dapat dikategorikan sebagai perjanjian kerja rumah.

Sampai saat ini belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perjanjian kerja rumah. Tetapi walaupun demikian ada beberapa pasal KUH Perdata yang dapat dipakai sebagai pedoman dalam memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja melalui perjanjian kerja di rumah, walaupun sifatnya masih umum. Ketentuan-ketentuan dalam KUH Perdata tersebut adalah tentang kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha dalam mengadakan suatu perjanjian kerja di rumah. Salah satu ketentuan tersebut adalah pasal 1602 x ayat (1) KUH Perdata yang mengatur bahwa: “Majikan wajib jika seorang buruh yang bertempat tinggal padanya sakit atau menderita kecelakaan, selama berlangsungnya hubungan kerja, tetapi paling

²³ Djumadi, *Op. Cit.*, h. 62, dikutip dari bahan penataran yang disampaikan beliau pada dosen-dosen Hukum Perburuhan seluruh Indonesia, pada tanggal 7 sampai 19 Agustus 1989 di Fakultas Hukum UNPAD, Bandung, dalam rangka kerjasama Indonesia-Belanda.

lama untuk waktu enam minggu, menguruskan perawatan dan pengobatan sepantasnya sekedar hal ini tidak diberikan berdasarkan peraturan lain, ia berhak menuntut kembali biaya dari buruh, tetapi yang mengenai biaya selama empat minggu yang pertama hanyalah apabila ia sakit disebabkan perbuatan buruh yang disengaja atau perbuatan tak susila atau akibat dari suatu cacat badan yang sewaktu membuat perjanjian oleh buruh dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan palsu kepada si majikan.”

Dari batasan-batasan diatas meskipun hal itu berlaku secara umum, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa seorang buruh selama aktifitasnya dalam melakukan kegiatan kerja, ia berhak mendapatkan perlindungan secara hukum. Meskipun sudah ada beberapa peraturan yang mengatur masalah ini namun peraturan yang mengatur secara spesifik masalah perjanjian kerja buruh ini belum ada. Diperlukan perhatian pemerintah yang serius untuk masalah ini karena pekerja yang mendapat penghasilan dari profesi ini sangat besar jumlahnya.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Dalam pembuatan suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak pekerja dan pengusaha, unsur- unsur dalam suatu perjanjian kerja harus tercantum dengan jelas, karena unsur-unsur tersebut yang menyebabkan suatu perjanjian disebut sebagai suatu perjanjian kerja. Dengan dipenuhinya unsur-unsur perjanjian kerja dengan baik akan terbentuk suatu perjanjian kerja yang dapat memberi perlindungan hukum kepada para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Diperlukan suatu perlindungan hukum berupa peraturan-peraturan yang mengatur mengenai ketentuan-ketentuan hukum perjanjian kerja yang mempunyai sifat memaksa juga kesepakatan kerja bersama sebagai induk dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan serikat pekerja sebagai wakil dari pekerja.
- b. Dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha ditentukan oleh kedua belah pihak hak dan kewajiban masing-masing. Kewajiban pengusaha adalah hak dari pekerja begitu pula sebaliknya hak pengusaha adalah kewajiban dari pekerja. Dalam hak dan kewajiban tersebut termuat masalah kesejahteraan pekerja yang selama ini masih diabaikan, kesejahteraan pekerja adalah hak pekerja dan kewajiban pengusaha yang merupakan fasilitas lain dari upah. Fasilitas tersebut sangat diperlukan pekerja karena tanpa terpenuhinya fasilitas tersebut akan berdampak pada kinerja pekerja. Tentu saja penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja tersebut disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Karena dengan suatu perjanjian

kerja yang baik diharapkan hak-hak pekerja akan dapat diperjuangkan dan diperoleh dengan berpegang pada isi dari perjanjian kerja.

2. Saran

- a. Perjanjian kerja pada umumnya dibuat oleh pihak pengusaha yang hanya memuat persyaratan kerja. Syarat-syarat yang dibuat oleh pengusaha tersebut hanya untuk melindungi pihak pengusaha dari kerugian-kerugian yang diakibatkan oleh hal-hal tertentu. Pekerja yang mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha biasanya hanya menyetujui saja perjanjian kerja tersebut. Padahal dalam unsur-unsur suatu perjanjian dapat disebut sebagai suatu perjanjian kerja, disitu bukan berarti dapat diinterpretasikan pihak pekerja hanya mau menerima saja syarat yang diajukan oleh pihak pengusaha. Oleh karena itu diperlukan peran serta pemerintah dalam hal ini selain membuat peraturan juga pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Pengawasan tersebut selain sebagai fungsi pengawasan semata tapi juga pendidikan kepada para pekerja tentang pengetahuan hak-haknya sebagai pekerja. Perlindungan hukum ini diharapkan akan dapat melindungi pekerja dari tekanan pihak pengusaha.
- b. Perjanjian kerja yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja harus dipenuhi dengan baik oleh masing-masing pihak yang dalam hal ini pekerja dan pengusaha. Hendaknya pengusaha memberikan pemenuhan terhadap hak pekerja dengan baik, juga memberikan perlakuan yang wajar sebagai suatu kewajiban dari pengusaha. Dimana pemenuhan hak pekerja oleh pengusaha itu

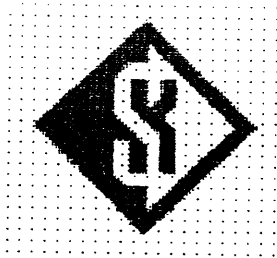
- c. merupakan bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja itu sendiri sangat penting bagi ketenangan pekerja dalam melaksanakan kewajibannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan Di Indonesia, Ed I, Cet 2, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Ed II, Cet 3, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Djumialdji, Perjanjian Kerja, Ed II, Cet 3, Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- Gunawi Kartasapoetra dkk, Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja, Cet 1, Armico, Bandung.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet X, Djambatan, Jakarta, 1992.
- _____, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet V, Bina Aksara, Jakarta, 1982.
- Mc. Iver, Jaring-Jaring Pemerintahan, Jilid II, diterjemahkan oleh Laila Hasyim, Aksara Baru, Jakarta, 1981.
- Muchammad Zaidun, Dilema Perburuhan Dari Masa Ke Masa, Bahan Sarasehan Perburuhan GMNI Fakultas Hukum Unair, 23 maret 1997.
- P.M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah, disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 November 1994.
- R. Indiarso dan M.J. Saptomo, Hukum Perburuhan, Cet I, Karunia, Surabaya, 1996.
- Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet I, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Soebekti, Aneka Perjanjian, Cet X, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.

Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Cet II, Bina Aksara, Jakarta, 1987.



SURAT PERJANJIAN KERJA

Surat Perjanjian Kerja ini dibuat / ditanda tangani antara / oleh :

PT. SK KERIS

Di Desa Cihuni, Kec. Legok, DT II Tangerang

Jawa Barat.

(Untuk selanjutnya disebut Perusahaan).

D e n g a n

Nama :

NIK :

Alamat :

No.KTP :

Untuk selanjutnya disebut Karyawan)

Dengan syarat - syarat sebagai berikut :

Pasal 1

Masa Percobaan

- Karyawan diterima bekerja dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan sejak tanggal 01 Agustus 2000 sampai dengan 31 November 2000.
- Selama masa percobaan, setiap saat baik perusahaan maupun karyawan dapat memutuskan hubungan kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya.
- Apabila hubungan Kerja dalam masa percobaan diputuskan, uang pesangon tidak dibayar.

Pasal 2

Penempatan Kerja

- Karyawan akan ditempatkan / ditugaskan sebagai Supervisor pada Seksi Purchasing.
- Perusahaan berhak setiap saat untuk memindahkan Karyawan dari satu bagian / tugas ke bagian / tugas lain berdasarkan keperluan Perusahaan atau kepentingan Perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan dan Karyawan wajib mengikuti perintah mutasi itu.

Pasal 3

Jam Kerja Pokok

a. Dally

a.1. Hari Senin s/d Kamis

Jam Kerja : 08:00 - 16:30 WIB

Jam Istirahat : 12:00 - 13:00 WIB

a.2. Hari Jumat

Jam Kerja : 08:00 - 16:30 WIB

Jam Istirahat : 11:45 - 13:15 WIB

a.3. Hari Sabtu

Jam Kerja : 08.00 - 11.00 WIB

b. Shift

b.1. Shift A (Pagi) : 06:00 - 14:00 WIB

Jam Istirahat : 10:00 - 11:00 WIB

b.2. Shift B (Siang) : 14:00 - 22:00 WIB

Jam Istirahat : 18:00 - 19:00

b.3. Shift C (Malam) : 22:00 - 06:00 WIB

Jam Istirahat : 01:00 - 02:00 WIB

- c. Jam kerja tersebut di atas dapat diatur oleh perusahaan dan perusahaan berhak memerintahkan karyawan untuk bekerja shift / bergiliran untuk keperluan perusahaan atau kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan karyawan berkewajiban mengikutinya.

Pasal 4

Upah

a. Upah Pokok

Rp. 969.000,-

b. Tunjangan-tunjangan

- Jabatan	Rp. 240.000,-
- Perumahan	Rp. 155.000,-
- OTH 2	Rp. 200.000,-

- c. Upah yang tercantum tersebut di atas sudah termasuk komponen lembur.
- d. Upah (gaji pokok, upah lembur dan tunjangan lainnya) dari tanggal 16 bulan sebelumnya sampai dengan tanggal 15 bulan yang sedang berjalan, di bayar pada tanggal 25 pada bulan yang sedang berjalan.
- Gaji tersebut akan di transfer melalui Bank (BII) dan karyawan akan dibagikan slip gaji sebagai bukti pembayaran upah.

- e. Masuk kerja terlambat 2 kali dalam sebulan atau pulang lebih cepat 2 kali dalam sebulan dianggap tidak masuk kerja 1 hari.
- f. Upah pada bulan pertama Karyawan mulai bekerja atau bulan terakhir Karyawan berhenti bekerja , dihitung berdasarkan hari kerja atau secara harian.
- g. Pajak penghasilan ditanggung oleh karyawan.

Pasal 5

THR dan Bonus.

- a. T H R diberikan setiap tahunnya kepada karyawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku.
- b. Bonus diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Pasal 6

Kenalkan Gaji

Pada prinsipnya peninjauan kepada upah Karyawan dilakukan 1 (satu) kali dalam setahun dan ditetapkan berdasarkan kemampuan perusahaan, jasa karyawan dan jabatan karyawan.

Pasal 7

Hari Libur

- a. Istirahat Mingguan adalah waktu istirahat sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. Hari libur resmi adalah hari-hari yang ditetapkan oleh pemerintah.
- c. Perusahaan dapat memerintahkan Karyawan untuk bekerja pada hari libur.

Pasal 8

Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan berhak untuk memutuskan hubungan kerja apabila karyawan berbuat salah satu dibawah ini :

- a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang / uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga dapat merugikan pengusaha / perusahaan atau kepentingan negara.
- c. Mabuk, Minum-minuman keras yang memabukan , madat, memakai obat bius, atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya di tempat kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.

- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja.
- e. Melakukan tindak kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi, atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.
- f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental menghina, secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja.
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan terakhir yang masih berlaku.
- k. Hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau Peraturan Perusahaan.

Dalam pemutusan hubungan kerja karena salah satu perbuatan tersebut di atas, karyawan tidak dibayar uang pesangon, uang jasa dan lain - lain selain upah yang berhak.

Pasal 9

Pengunduran Diri

- a. Karyawan yang mau mengundurkan diri harus mengajukan surat pengunduran diri kepada perusahaan (HRD) selambat - lambatnya 1 (satu) bulan sebelum tanggal pengunduran dirinya.
- b. Kepada karyawan yang mengundurkan diri diberikan uang kebijaksanaan dari perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan .

Pasal 10

Kewajiban Karyawan

- a. Karyawan berkewajiban untuk tunduk kepada instruksi dinas dari atasan/perusahaan, menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan sekerja serta atasan dan bekerja tekun dengan rasa tanggung jawab.

- b. Karyawan dilarang membawa masuk senjata tajam, senjata api, barang - barang yang mudah terbakar atau barang - barang yang berbahaya ke dalam kompleks perusahaan.
- c. Karyawan dilarang membawa keluar surat - surat atau barang - barang milik perusahaan tanpa persetujuan tertulis dari perusahaan.
- d. Karyawan dilarang membocorkan rahasia perusahaan.

Pasal 11

Ganti Rugi

Apabila karyawan dengan sengaja atau kesalahan besar merusak atau merugikan perusahaan, karyawan berkewajiban mengganti kerugian perusahaan serta pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam pasal 8 surat perjanjian ini.

Pasal 12

Keterangan

Surat perjanjian ini dibuat dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Hal - hal yang belum diatur dalam surat perjanjian ini akan ditentukan dikemudian hari dengan melihat kepada peraturan perusahaan dan peraturan pemerintah.

Tangerang, 01 Agustus 2000

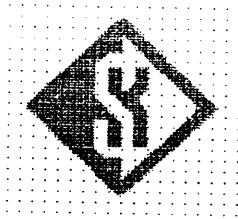
Perusahaan

Karyawan

Herwin Arsan,SH.

(.....)

Manager H R D



SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Surat Perjanjian Kerja ini dibuat/ditandatangani antara/oleh:

PT. SK KERIS

Di Desa Cihuni, Kec. Legok, DT II Tangerang

Jawa Barat.

(Untuk selanjutnya disebut Perusahaan).

Dengan

Nama :

NIK :

Alamat :

No.KTP :

Untuk selanjutnya disebut Karyawan)

Dengan syarat - syarat sebagai berikut :

Pasal 1

Penempatan Kerja

- a. Karyawan akan ditempatkan / ditugaskan sebagai Supervisor pada Seksi Keuangan.
- b. Perusahaan berhak setiap saat untuk memindahkan Karyawan dari satu bagian / tugas ke bagian / tugas lain berdasarkan keperluan Perusahaan atau kepentingan Perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan dan Karyawan wajib mengikuti perintah mutasi itu.

Pasal 2

Jam Kerja Pokok

- a. Daily
 - a.1. Hari Senin s/d Kamis
Jam Kerja : 08:00 - 16:30 WIB
jam Istirahat : 12:00 - 13:00 WIB
 - a.2. Hari Jumat
Jam Kerja : 08:00 - 16:30 WIB
Jam Istirahat : 11:45 - 13:15 WIB
 - a.3. Hari Sabtu
Jam Kerja : 08.00 - 11.00 WIB
- b. Shift
 - b.1. Shift A (Pagi)
Jam Istirahat : 06:00 - 14:00 WIB
: 10:00 - 11:00 WIB

- b.2. Shift B (Siang) : 14:00 - 22:00 WIB
 Jam Istirahat : 18:00 - 19:00 WIB
 b.3. Shift C (Malam) : 22:00 - 06:00 WIB
 Jam Istirahat : 01:00 - 02:00 WIB

- c. Jam kerja tersebut di atas dapat diatur oleh perusahaan dan perusahaan berhak memerintahkan karyawan untuk bekerja shift / bergiliran lembur untuk keperluan perusahaan atau kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan karyawan berkewajiban mengikutinya.

Pasal 3

U p a h

- a. Upah Pokok
 RP. 969.000,-
 b. Tunjangan-tunjangan
 ⊙ Jabatan Rp. 240.000,-
 ⊙ Perumahan Rp. 155.000,-
 ⊙ OTH. 2 Rp. 200.000,-
 c. Upah yang tercantum tersebut di atas sudah termasuk komponen lembur.
 d. Upah (gaji pokok dan tunjangan lainnya) dari tanggal 16 bulan sebelumnya sampai dengan tanggal 15 bulan yang sedang berjalan, di bayar pada tanggal 25 pada bulan yang sedang berjalan.
 Gaji tersebut akan di transfer melalui Bank (BII) dan karyawan akan dibagikan slip gaji sebagai bukti pembayaran upah.
 e. Masuk kerja terlambat 2 kali dalam sebulan atau pulang lebih cepat 2 kali dalam sebulan dianggap tidak masuk kerja 1 hari.
 f. Upah pada bulan pertama Karyawan mulai bekerja atau bulan terakhir Karyawan berhenti bekerja , dihitung berdasarkan hari kerja atau secara harian.
 g. Pajak penghasilan ditanggung oleh karyawan.

Pasal 4

THR dan Bonus

- a. T H R diberikan setiap tahunnya kepada karyawan sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku.
 b. Bonus diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Pasal 5

Kenaikan Gaji

Pada prinsipnya peninjauan kepada upah Karyawan dilakukan 1 (satu) kali dalam setahun dan ditetapkan berdasarkan kemampuan perusahaan, jasa karyawan dan jabatan karyawan.

Pasal 6

Hari Libur

- a. Istirahat Mingguan adalah waktu istirahat sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 b. Hari libur resmi adalah hari-hari yang ditetapkan oleh pemerintah.
 c. Perusahaan dapat memerintahkan Karyawan untuk bekerja pada hari libur.

Pasal 7

Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan berhak untuk memutuskan hubungan kerja apabila karyawan berbuat salah satu dibawah ini :

- a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang / uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.

- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga dapat merugikan pengusaha / perusahaan atau kepentingan negara.
 - c. Mabuk, Minum-minuman keras yang memabukan , madat, memakai obat bius, atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya di tempat kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja.
 - e. Melakukan tindak kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi, atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.
 - f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental menghina, secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja.
 - g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku.
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
 - j. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan terakhir yang masih berlaku.
 - k. Hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau Peraturan Perusahaan.
- Dalam pemutusan hubungan kerja karena salah satu perbuatan tersebut di atas, karyawan tidak dibayar uang pesangon, uang jasa dan lain - lain selain upah yang berhak.

Pasal 8

Pengunduran Diri

Karyawan yang mau mengundurkan diri harus mengajukan surat pengunduran diri kepada perusahaan (HRD) selambat - lambatnya 1 (satu) bulan sebelum tanggal pengunduran dirinya.

Pasal 9

Kewajiban Karyawan

- a. Karyawan berkewajiban untuk tunduk kepada instruksi dinas dari atasan/perusahaan, menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan sekerja serta atasan dan bekerja tekun dengan rasa tanggung jawab.
- b. Karyawan dilarang membawa masuk senjata tajam, senjata api, barang - barang yang mudah terbakar atau barang - barang yang berbahaya ke dalam komplek perusahaan.
- c. Karyawan dilarang membawa keluar surat - surat dan barang - barang milik perusahaan tanpa persetujuan tertulis dari perusahaan.
- d. Karyawan dilarang membocorkan rahasia perusahaan.

Pasal 10

Ganti Rugi

Apabila karyawan dengan sengaja atau kesalahan besar merusak atau merugikan perusahaan, karyawan berkewajiban mengganti kerugian perusahaan serta pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam pasal 8 surat perjanjian ini.

Pasal 11

Keterangan

Surat perjanjian ini dibuat dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Hal - hal yang belum diatur dalam surat perjanjian ini akan ditentukan dikemudian hari dengan melihat kepada peraturan perusahaan dan peraturan pemerintah.

Pasal 12

Periode Kontrak

- a).Kesepakatan kerja ini berlaku mulai tanggal 16 Desember 2000 sampai dengan 15 Desember 2001 .
- b).Akan tetapi apabila dalam masa kontrak tersebut yang bersangkutan tidak dapat menunjukkan kapasitas dan loyalitas kerja sesuai standard kerja SK KERIS maka kontrak ini akan diputuskan tanpa ada kompensasi apapun.

Tangerang, 16 Desember 2000
Perusahaan

Karyawan

Herwin Arsan,SH.
Manager H R D

()