

**PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN
PERUSAHAAN BIRO PERJALANAN WISATA (BPW)
RAJA TOUR JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi
syarat - syarat untuk menyelesaikan program
studi Ilmu Hukum dan mencapai
Gelara Sarjana Hukum

Oleh :

YUSUF KAMARUL HUDA
NIM : 000710101161

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2005**

Asal :	Hadiah Pembelian	Kelas	346.02 HUU P
Terim. Bl :			
No. Induk :			
Penjikatelog :			

**PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN
PERUSAHAAN BIRO PERJALANAN WISATA (BPW)
RAJA TOUR JEMBER**



**PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN
PERUSAHAAN BIRO PERJALANAN WISATA (BPW)
RAJA TOUR JEMBER**

Oleh:

YUSUF KAMARUL HUDA
NIM.000710101161

Pembimbing

HJ.HARDININGSIH, S.H.
NIP.130 256 854

Pembantu Pembimbing

ISWI HARIYANI, S.H.
NIP. 131 759 755

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2005**

MOTTO

“Berikanlah Upah Pekerja Sebelum Keringatnya Kering”
(Hr. Ibnu Majah)



Dikutip dari Karangan A.hasan, 1989, Bulughul maram, Bandung: CV.
Diponogoro.hal:24.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Kupersembahkan untuk:

1. Bapak Masduki (Almarhum) terimakasih atas spirit dan motivasinya Kepada Ananda semasa masih hidup dan Ibu Siti Mudwamah, yang telah membimbing dan mengarahkanku dalam mengarungi hidup.
2. Alma Mater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Jember.
3. Bapak/ibu guru yang telah membimbing dan mengarahkanku semasa menuntut Ilmu.
4. Mas Isbullah, Listianingsih, Mahrus, Joni Arifin, yang telah memberikan dukungan finansial selama Studi di Fakultas Hukum Universitas Jember

PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan panitia penguji pada:

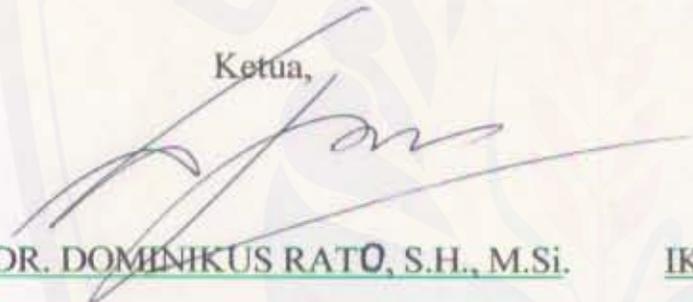
Hari : Kamis
Tanggal : 16
Bulan : Juni
Tahun : 2005

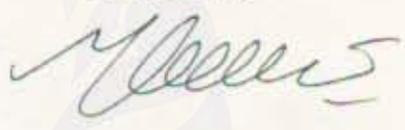


Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember
Panitia Penguji

Ketua,

Sekretaris,


DR. DOMINIKUS RATO, S.H., M.Si.


IKARINI DANI W, S.H.

NIP. 131 601 508

NIP. 132 164 568

ANGGOTA PANITIA PENGUJI

1. HJ. HARDININGSIH, S.H.

NIP. 130 256 854

2. ISWI HARIYANI, S.H.

NIP.131 759 755



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN
PERUSAHAAN BIRO PERJALANAN WISATA (BPW)
RAJA TOUR JEMBER”**

Oleh:

YUSUF KAMARUL HUDA

NIM. 000710101161

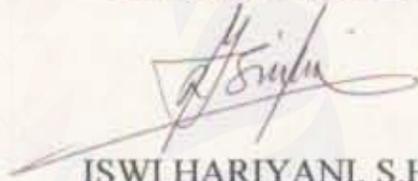
Pembimbing



HJ. HARDININGSIH, S.H.

NIP.130 256 854

Pembantu Pembimbing



ISWI HARIYANI, S.H.

NIP.131 759 755

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Dekan,



KOPONG PARON PIUS, S.H. S.U.

NIP. 130 808 985

KATA PENGANTAR

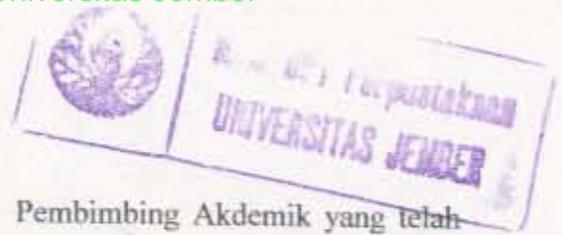
Bismillahirohmanirrohim.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Ilahi Robbi dan Salawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad s.a.w. berikut keluarga, para sahabat dan seluruh umat pengikutnya atas terselesainya penulisan Skripsi dengan judul “PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN BIRO PERJALANAN WISATA (BPW) RAJA TOUR JEMBER”

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Ilmu Hukum dan guna mencapai gelar Sarjana Hukum Universitas Jember.

Penulis pada kesempatan ini, mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu:

1. Ibu Hj. Hardiningsih, S.H. selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan dorongan moril dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Iswi Hariyani, S.H. selaku Pembantu Pembimbing yang telah sabar membimbing dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak, DR. Dominikus Rato, S.H., M.Si. selaku Ketua Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan kesediaannya untuk menguji.
4. Ibu, Ikarini Dani W, S.H. selaku Sekretaris Penguji Skripsi yang telah membantu kelancaran ujian Skripsi.
5. Jurusan Hukum Perdata, yang telah membantu kelancaran dalam proses penulisan Skripsi.
6. Bapak Kopong Paron Pius, S.H. S.U. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Hardiman, S.H., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember; Bapak Multazam Muntahaa, S.H., selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember; Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember.



7. Ibu Sapti Prihatmini, S.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan bimbingan dan pengarahan selama menuntut Ilmu di Fakultas Hukum Universitas Jember.
8. Bapak dan Ibu Dosen, Karyawan dan Karyawati Fakultas Hukum Universitas Jember.
9. Bapak Aries Harianto, S.H. yang telah banyak memberikan sumbangan pemikiran dalam penulisan Skripsi ini.
10. Alm. Bapak Masduki, terimakasih atas spirit dan motivasinya selama masih hidup.
11. Ibu Siti Mudawamah, yang telah membimbing dan mengarahkanku dalam menjalani hidup.
12. Mas Isbullah, Mbak Listianingsih, Mas Makrus , Mas Joni Arifin yang telah memberikan dukungan finansial selama masa studi di Fakultas Hukum Universitas Jember.
13. Staf dan Karyawan Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember
13. Teman-teman seangkatan 2000 Fakultas Hukum Universitas Jember.
14. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya Skripsi ini, yang tidak dapat kami sebutkan satu-persatu.

Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan serta berguna bagi yang membutuhkan.

Jember, Juni 2005

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
RINGKASAN	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan	1
1.2. Ruang lingkup Permasalahan	2
1.3. Rumusan Masalah	2
1.4. Tujuan Penulisan	3
1.4.1 Tujuan Umum	3
1.4.2 Tujuan Khusus	3
1.5. Metodologi Penulisan	3
1.5.1 Pendekatan Masalah	4
1.5.2 Sumber Bahan Hukum	4
1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum	4
1.5.4 Analisa Bahan Hukum	5

BAB II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1	Fakta	6
2.2	Dasar Hukum	7
2.3	Landasan Teori	10
2.3.1	Pengertian, Macam, Syarat, Bentuk, Dan Perjanjian Kerja	10
2.3.2	Pengertian Pekerja, Hak-hak Dan Kewajibannya	16
2.3.3	Tentang Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW)	18

BAB III PEMBAHASAN

3.1	Bentuk Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Biro Perjalanan Wiasata (BPW) Raja Tour Jenber	21
3.2	Hak Dan Kewajiban Pekerja Dengan Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jenber	32
3.3	Kendala-Kendala Pelaksanaan Perjanjian Dan Cara Penyelesaiannya	35

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1	Kesimpulan	37
4.2	Saran	38

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RINGKASAN

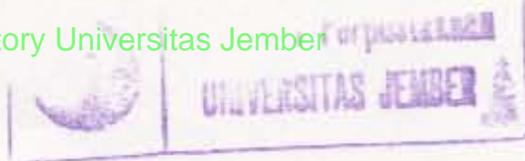
Keberadaan pekerja diatur secara tegas dalam Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan tersebut. Undang- undang tersebut hanya mengatur secara umum hubungan pekerja dalam perusahaan. Dalam praktek, selain menggunakan dasar yuridis Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara keseluruhan, biasanya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dituangkan dalam bentuk perjanjian yang dibuat secara tertulis. Hal ini berlaku pula pada hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan yang ada pada Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis.

Berdasarkan latar belakang, kajian ini di tulis dengan judul: PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN BIRO PERJALANAN WISATA (BPW) RAJA TOUR JEMBER.

Metode pendekatan masalah adalah pendekatan *yuridis normatif*, yaitu suatu pendekatan masalah dengan melakukan kajian- kajian terhadap peraturan perundang- undangan dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan.

Bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember dengan pekerja selama ini didominasi oleh perjanjian kerja waktu tertentu serta pekerja harian lepas (*free land*). Sesuai dengan Undang- undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER- 06/MEN/1985 tentang perlindungan harian lepas, maka bila pengusaha menggunakan perjanjian kerja dengan bentuk waktu tertentu harus dilakukan secara tertulis.

Perjanjian kerja antara pekerja dengan Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember terdapat hak dan kewajiban pekerja/buruh. Kewajiban tersebut misalnya, pekerja harus menaati peraturan yang ada di perusahaan, serta kewajiban untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diperjanjikan



dalam klausul perjanjian kerja. Sedangkan hak pekerja adalah memperoleh imbal jasa (gaji) yang dihitung berdasarkan prosentase laba bersih proyek (*tour*) selesai.

Kendala pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yaitu dalam hal pekerja melakukan pemasaran (*marketing*) dengan jarak tempuh yang cukup jauh tidak memperoleh tambahan biaya transportasi, sehingga pekerja pada Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember menggunakan biaya sendiri, selain itu banyak pula pekerja yang melakukan kesepakatan perjanjian kerja kurang begitu memahami tugas kerjanya.

Kendala lainnya adalah jumlah pekerja harian lepas (*free land*) yang ada pada Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember selama ini belum diberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Jember sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985.

Upaya yang dapat digunakan untuk mengatasi kendala-kendala di atas, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut, perusahaan dapat memberikan insentif lebih kepada pekerja harian lepas yang melakukan pemasaran (*marketing*) di wilayah jarak tempuhnya cukup jauh, memberikan pelatihan kepada pekerja mengenai produk-produk perusahaan, dan melakukan pendampingan kepada pekerja baru selama beberapa hari oleh pekerja senior. Selain itu, perusahaan harus memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja di wilayah Kabupaten Jember seberapa banyak jumlah pekerja di Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat keterangan Konsultasi dari Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Surat keterangan telah Konsultasi dari Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember.
3. Surat Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember
4. Akte Pendirian Perusahaan.
5. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Eksistensi pekerja dalam dunia usaha sangat penting. Untuk melakukan kegiatan usaha, pengusaha mutlak menggunakan sumberdaya manusia dalam menggerakkan bisnisnya. Dalam era globalisasi saat ini keberadaan mesin-mesin industri kerap kali menjadi modal penggerak sektor industri, tetapi tidak akan mampu menggantikan tenaga sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia (pekerja) mesin-mesin tersebut tidak akan dapat difungsikan. Pentingnya pekerja, tidak sekedar dibutuhkan di dunia industri, melainkan menjadi kunci keberhasilan suatu usaha. Dalam konteks di atas, urgensi pekerja tak terkecuali pula dibutuhkan pada usaha perjalanan wisata, bahkan menjadi maskot keberhasilan biro wisata. Mengapa menjadi maskot? karena biro wisata adalah usaha di bidang jasa yang keberhasilannya tergantung pada service yang diberikan kepada konsumen. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan humanis bukan pendekatan matematis, selayaknya sektor industri barang.

Istilah/pengertian pekerja diatur secara tegas dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut hanya mengatur secara umum hubungan pekerja dengan pengusaha. Dalam praktek, selain menggunakan dasar yuridis Undang-undang No.13 Tahun 2003 secara keseluruhan. Perjanjian Kerja Tersebut biasanya di buat secara tertulis .(vide Pasal 50). Hubungan Kerja Terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan pekerja.(vide Pasal 51)

Aturan yang terdapat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tercermin pula pada hubungan pkerja antara dengan pengusaha yang ada pada biro perjalanan wisata di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis.

Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, sebagai pelaku usaha yang bergerak di bidang jasa perjalanan wisata, kebanyakan perjanjian kerja tersebut dibuat untuk waktu tertentu, yang lebih dikenal dengan sebutan karyawan kontrak. Undang-undang No.13 Tahun 2003 meriang mengatur hubungan

perjanjian kerja yang didasarkan untuk waktu tertentu, namun dari prespektif pekerja hal tersebut sangat merugikan. Karena, pekerja juga membutuhkan kepastian akan pekerjaan yang layak seperti telah di jamin oleh Undang-undang Dasar. Sehingga untuk mengakomodir kebutuhan akan jaminan pekerjaan yang layak, alternatif yang ditempuh oleh pekerja adalah melakukan kajian terhadap segala klausul yang disepakati kedua belah pihak, agar nantinya dalam klausul tersebut pekerja tidak merasa dirugikan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, penulis ingin mengkaji lebih jauh dalam bentuk skripsi dengan judul : **PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN BIRO PERJALANAN WISATA (BPW) RAJA TOUR JEMBER**

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian di atas, maka dipandang perlu untuk memberikan batasan ruang lingkup kajian skripsi. Hal ini dimaksudkan agar substansi pembahasan tetap terfokus pada obyek kajian dan tidak menyimpang dari tujuan penulisan .

Ruang lingkup penulisan skripsi ini terbatas pada Hukum Ketenagakerjaan yang terkait dengan perjanjian kerja antara Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember dengan pekerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan beberapa permasalahan pokok yang akan dibahas dalam skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember?
2. Apa sajakah hak dan kewajiban pekerja yang ada pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember?
3. Apakah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian dan bagaimanakah cara penyelesaiannya ?

1.4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini memiliki dua tujuan utama, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Adapun masing-masing tujuan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1.4.1. Tujuan umum

1. Guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi ilmu hukum dan mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Ilmu Hukum Ketenagakerjaan.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja dengan perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam pelaksanaan perjanjian dan bagaimanakah cara penyelesaiannya.

1.5. Metodologi Penulisan

Metode adalah suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha dimana dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah. Suatu penulisan yang bersifat ilmiah harus menggunakan sebuah metodologi agar mencapai hasil yang objektif dan mempunyai nilai ilmiah. Suatu karya ilmiah harus mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan serta dapat dibuktikan dengan mengajukan data-data yang sebenarnya sehingga mampu menunjukkan sifat ilmiahnya.(Hadikusuma, 1995:17)



1.5.1 Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan Yuridis Normatif, yaitu suatu pendekatan masalah dengan melakukan kajian-kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan (Soemitro, 1998: 10).

1.5.2 Sumber Bahan Hukum

Sesuai dengan penulisan hukum normatif, maka guna menggunakan datanya dilakukan dengan cara meneliti sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder dan sumber bahan hukum penunjang, meliputi :

a. Sumber Bahan Hukum Primer.

Yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari perjanjian kerja, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan sampai bidang norma yang menjadi basic obyek kajian (Soekanto, 1985: 14).

b. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti misalnya hasil penelitian, hasil karya tulis para sarjana ahli yang berupa literatur sehingga dapat mendukung, membantu dan melengkapi dalam membahas masalah yang timbul dalam rangka penulisan skripsi ini. Selain itu juga, sumber dari majalah, laporan, brosur serta data-data penunjang lain yang berkaitan dengan permasalahan sehingga dapat mendukung, membantu dan melengkapi dalam membahas masalah-masalah yang timbul dalam rangka penulisan skripsi ini (Soemitro, 1998: 107).

1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Upaya mengumpulkan bahan penelitian dan informasi yang ada hubungannya dengan obyek penulisan skripsi ini, instrumen atau alat pengumpulan bahan hukum memegang peranan yang penting. Karena jika alat-alat yang digunakan tidak sesuai dengan pokok permasalahan.

Dalam skripsi ini metode pengumpulan bahan hukum yang dipergunakan adalah:

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan bahan yang diperoleh dari buku teks atau teori-teori dari sarjana dan ahli hukum, dokumen-dokumen yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung analisa permasalahan.

2. Studi lapangan

Selain menggunakan studi kepustakaan, penulis juga menggunakan pendekatan studi lapangan, yaitu dengan menayakan secara langsung pada objek penelitian lewat wawancara pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember. Upaya ini dilakukan agar memperoleh hasil penelitian yang komprehensif terhadap penyelesaian suatu permasalahan.

1.5.4 Analisis Bahan Hukum

Metode deskriptif kualitatif, yaitu metode untuk memperoleh gambaran singkat mengenai suatu permasalahan yang tidak didasarkan atas bilangan statistik akan tetapi berdasarkan atas analisa yang telah diuji dengan kaidah-kaidah atau norma-norma hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Setelah bahan hukum dianalisis dan dibahas kemudian ditarik suatu kesimpulan yang dimulai dari suatu permasalahan yang bersifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus atau dari hal-hal yang umum ke hal-hal yang bersifat khusus (Ashofa, 1998 : 15).

II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1. Fakta

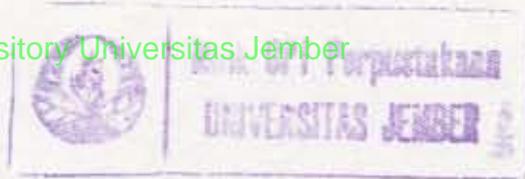
Keberadaan pekerja diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan tersebut.

Konsekuensi pemberlakuan undang-undang itu adalah dengan dilaksanakannya ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya. Salah satu bentuk pemberlakuan tersebut adalah mengenai perlindungan terhadap pekerja. Beberapa perlindungan tersebut antara lain:

1. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
3. Setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja;
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
5. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
6. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja; dan
7. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Khakim, 2003:60).

Mengenai asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, di mana disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya (Pasal) 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

Perlindungan pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan



ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan konteks di atas, pada perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) di Raja Tour Jember sebagai pelaku usaha, secara otomatis harus memberlakukan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 sebagai dasar perlindungan hukum kepada pekerja. Implementasi tersebut tercermin pada perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Pada kenyataannya, perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember dengan pekerja didominasi dengan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu yang lebih sering juga disebut dengan sistem kontrak. Oleh karenanya, penulis ingin menganalisis pelaksanaan dan substansi perjanjian tersebut apakah sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 atau tidak.

2.2. Dasar Hukum

Dasar hukum yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar 1945,

Pasal 27:

Ayat (2) "menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan".

2. Kitab Undang-undang Hukum Perdata;

a. Pasal 1313 KUH Perdata

"Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".

b. Pasal 1320 KUH Perdata

Untuk sahnya suatu perjanjian, diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

c. Pasal 1337 KUH Perdata

"suatu sebab adalah terlarang' apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum".

d. Pasal 1338 KUH Perdata

1. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
2. Suatu perjanjian tidak dapat di tarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
3. Suatu perjanjian dengan itikat baik

e. Pasal 1601 KUH Perdata

Selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang di atur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan.

f. Pasal 1601 a KUH Perdata

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pasal 50

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

b. Pasal 51

Ayat (1) : “perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis atau secara lisan.”

c. Pasal 52

Ayat (1) : menyatakan bahwa perjanjian di buat atas dasar;

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya perjanjian yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Pasal 56

Ayat (1) : “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.”

Ayat (2) :perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai mana di maksud di dalam ayat (1) didasarkan atas :

- a. jangka waktu ; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

e. Pasal 59

Ayat (1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

f. Pasal 61

Ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berahirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-02/MEN/1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian, Syarat dan Bentuk Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* (pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (pasal 1313). Beberapa ahli hukum yang berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* di terjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan dan persetujuan (Kosidin, 1992:2).

Pasal 1313 KUH Perdata memberikan batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

Pembagian perjanjian menurut pasal 1601 KUHPPerdata adalah:

1. *Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu*, ialah suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan sesuatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. (Kosidin, 1992:22).
2. *Perjanjian kerja*, ialah perjanjian antara seseorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu hubungan diperatas (*dientverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (Subekti, 1995:58).
3. *Perjanjian pemborongan kerja*, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak yang lain, atas pembayaran uang tertentu sebagai harga pemborongan (Kosidin, 1992:32).

Menurut pasal 1601 a KUHPPerdata yang dimaksud perjanjian perburuhan adalah:

“Suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu”.

Perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.” (Shamad 1995:55)

Perjanjian kerja yang dimaksud 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 (pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi jika seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Oleh ahli hukum disebut hubungan "diperatas" (*diensvorheiding*) (Khakim, 2003:28).

b. Syarat Perjanjian Kerja

Syarat suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila perjanjian tersebut memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh undang-undang. Menurut ketentuan pasal 1320 KUH Perdata, syarat-syarat sah perjanjian adalah:

1. Adanya persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (konsensus). Persetujuan kehendak berarti adanya kesepakatan, seia sekata pihak-pihak mengenai pokok perjanjian. Persetujuan ini sifatnya sudah mantap, tidak lagi dalam perundingan.
2. Adanya kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*). Pada umumnya orang dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum apabila ia sudah dewasa, artinya sudah mencapai umur 21 tahun atau sudah kawin walaupun belum mencapai umur 21 tahun.
3. Ada suatu hal tertentu
Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, obyek perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Kejelasan mengenai pokok perjanjian atau objek perjanjian adalah untuk memungkinkan pelaksanaan hak dan kewajiban pihak-pihak.
4. Suatu sebab yang halal (*causa*)
Kata "*causa*" berasal dari bahasa latin artinya "sebab". Yang dimaksud *causa* yang halal dalam pasal 1320 KUH Perdata itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti "isi perjanjian itu sendiri" yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak.



Asas-asas dalam perjanjian adalah:

1. Asas kebebasan berkontrak.

Maksudnya adalah bahwa setiap orang bebas mengadakan perjanjian apa saja, baik yang sudah diatur atau belum diatur dalam undang-undang. Tetapi kebebasan tersebut dibatasi oleh tiga hal yaitu:

- a). Tidak dilarang oleh undang-undang;
- b). Tidak bertentangan dengan ketertiban umum;
- c). Tidak bertentangan dengan kesusilaan

2. Asas pelengkap.

Asas ini mengandung arti bahwa ketentuan undang-undang boleh tidak diikuti apabila pihak-pihak menghendaki dan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan undang-undang. Dalam hal ini apabila dalam perjanjian yang mereka buat tidak ditentukan lain, maka berlakulah ketentuan undang-undang.

3. Asas konsensualisme

Asas ini mengandung arti bahwa perjanjian itu terjadi sejak saat tercapainya kata sepakat (konsensus) antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian. Sejak saat itu perjanjian mengikat dan mempunyai akibat hukum (Djumhana, 1994:12).

c. Macam dan Bentuk Perjanjian Kerja

Berdasarkan bentuknya Perjanjian Kerja dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja yang di tuangkan secara tertulis, merupakan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja. Biasanya, dilakukan dengan materai

2. Perjanjian kerja tidak tertulis

Perjanjian kerja ini, tidak dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis antara pekerja dengan pengusaha, melainkan dilakukan dengan cara kesepakatan secara lisan antara pengusaha dengan pekerja (wawancara dengan Bapak Chuk Shatu Widarsaha, selaku manajer Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, 25 Mei 2005).

Berdasarkan macam jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu;

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, jika mengacu pada Pasal 59 ayat (1) pengertian dari perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja perjanjian kerja waktu tertentu juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER 02/MEN/1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (Pasal 1 ayat a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-02/MEN/1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin. Dibuat dengan rangkap 3 (tiga) masing-masing untuk pekerja, pengusaha dan kantor Dinas Tenaga Kerja setempat dan seluruh biaya ditanggung oleh pengusaha (Pasal 2 dan Pasal 6 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.2 Tahun 1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Dalam kesepakatan waktu tertentu tidak boleh adanya masa percobaan, jika dalam kesepakatan tersebut dicantumkan masa percobaan, maka masa percobaan tersebut batal demi hukum (Pasal 3 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.2 Tahun 1993).

Perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat, yaitu:

- a. Dibuat atas kemauan atau kehendak dari kedua belah pihak tanpa adanya pemaksaan dari pihak manapun serta dalam bentuk apapun;
- b. Adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. Adanya pekerjaan tertentu;
- d. Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan (Rokhani, 1999:18)

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Lebih lanjut dinyatakan pada pasal 57 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, disamping alasan-alasan tersebut diatas, perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara otomatis terjadi sebagai akibat pelanggaran pengusaha terhadap pasal 57 ayat (1) yakni membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis.

Bentuk dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan memuat:

1. Nama dan alamat perusahaan dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
9. Tanda tangan para pihak (pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bentuknya bebas, artinya dapat tertulis atau lisan. Tetapi untuk masa sekarang dimana perkembangan dunia perusahaan semakin kompleks, sebaiknya perjanjian kerja dibuat tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian tersebut serta adanya administrasi yang baik bagi perusahaan.

Isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak ditentukan tentang isi dari perjanjian kerja. Pada pokoknya isi dari perjanjian kerja tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban atau kesusilaan.

Isi perjanjian kerja dalam praktek dilapangan mengenai besarnya gaji atau upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya. Dengan demikian perjanjian kerja

hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim mengenai gaji atau upah saja.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut pasal 54 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003, dibuat rangkap 2 (dua) dan masing-masing untuk buruh/pekerja dan pengusaha. sedangkan menurut PERMENAKER No.02/MEN 1993 perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dengan rangkap 3 (tiga) masing-masing untuk pekerja, pengusaha dan Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat (pasal 6 PERMENAKER No.02/MEN 1993 perjanjian kerja waktu tertentu).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus didaftarkan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak ditandatanganinya. Biaya-biaya dalam rangka pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggungan pengusaha (pasal 6 ayat (2) PERMENAKER No.02/MEN 1993 perjanjian kerja waktu tertentu). Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bentuknya bebas artinya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Selain itu bahasa yang digunakan juga bebas, demikian juga dibuat rangkap berapa terserah pada kedua belah pihak.

Perjanjian kerja untuk untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang hanya satu kali saja dengan waktu yang sama, tetapi paling lama satu tahun. Untuk mengadakan perpanjangan pengusaha harus memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir (pasal 59 ayat (4) dan (5) UU No.13 Tahun 2003)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun (pasal 59 ayat (6) UU No.13 Tahun 2003).

2.3.2 Pengertian Pekerja, Hak-hak dan Kewajibannya

a. Pengertian Pekerja

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pasal tersebut menjelaskan bahwa istilah pekerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut belum jelas menunjukkan status hubungan kerjanya (Khakim, 2003: 2).

Secara khusus pengertian buruh/pegawai adalah :

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan;
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan;
3. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya. (Halim 1990:11)

Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pasal 1 angka 3 Undang-undang No.13 Tahun 2003 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Disini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja bukan diluar hubungan kerja

Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh yaitu pekerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja (Rusli, 2004:13)

Istilah pekerja lebih menunjuk pada proses keberadaan sebuah subyek yang nampak "pekerja itu mandiri" seorang manajer bisa disebut pekerja, seorang Insinyur itu pekerja. Pekerja sangat dimungkinkan menjadi tuan untuk pekerjaan yang dilakukannya (Rudiono, 2000:8).

b. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja/buruh” merupakan “kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha” merupakan “kewajiban pekerja/buruh” (Khakim, 2003:26).

Kewajiban para pihak diatur dalam KUH Perdata sebagai berikut:

1. Kewajiban Pekerja/Buruh

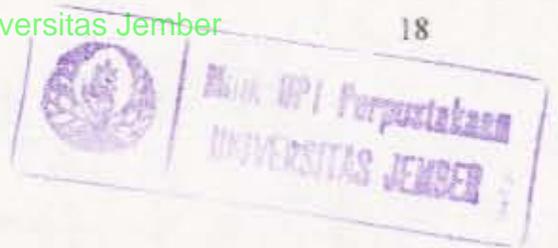
- a) Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata);
- b) Melaksanakan pekerjaan sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa ijin dari pengusaha (Pasal 1603 a KUH Perdata);
- c) Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata);
- d) Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal disana (Pasal 1603 c KUH Perdata);
- e) Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603 d KUH Perdata).

2. Kewajiban Pengusaha

- a) Membayar upah kepada pekerja (Pasal 1602 KUH Perdata);
- b) Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602 u,v,w dan y KUH Perdata);
- c) Memberikan cuti atau libur (Pasal 1602 v KUH Perdata);
- d) Mengurus perawatan/pengobatan pekerja (Pasal 1602 x KUH Perdata);
- e) Memberikan surat keterangan (Pasal 1602 z KUH Perdata).

Hak-hak buruh/pekerja Indonesia diantaranya:

- a) Pekerja tidak boleh menerima perlakuan diskriminasi;
- b) Pekerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c) Kebebasan memilih atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya;
- d) Mendapatkan pembinaan keahlian, dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja;
- e) Mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- f) Mendirikan dan menjadi anggota perserikatan buruh;



- g) Hak mogok, demonstrasi dan *lock out*;
- h) Hak-hak pekerja lainnya yang terdapat dalam peraturan pelaksana lainnya (Djumhana 1994:246)

2.3.3 Tentang Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW)

Pengertian tentang Biro Perjalanan Wisata (BPW) dengan Agen Perjalanan (*Travel Agent*) hingga saat ini masih belum dipahami benar oleh kebanyakan orang. Karena sepintas kelihatannya kegiatan perusahaan tersebut hampir sama yaitu memberikan informasi dan pelayanan bagi orang-orang yang akan melakukan perjalanan pada umumnya dan perjalanan wisata pada khususnya (Yoeti 1997:27).

Menurut Surat Keputusan Direktur Jendral Pariwisata pasal 4 No. Kep.16/U/II/1998 tentang Pelaksanaan Usaha Perjalanan memberikan batasan pengertian Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) dengan Agen Perjalanan sebagai berikut:

Biro perjalanan adalah kegiatan usaha bersifat komersial yang mengatur, menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan bagi seseorang, sekelompok orang, untuk melakukan perjalanan dengan tujuan utama untuk berwisata

Keputusan tersebut, menjelaskan pula tentang Biro Perjalanan Umum sebagai berikut :

“ Biro perjalanan umum adalah badan usaha yang menyelenggarakan kegiatan usaha perjalanan ke dalam negeri atau di dalam negeri dan atau ke luar negeri”

Pengertian Agen Perjalanan dalam Keputusan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

“ Agen perjalanan adalah badan usaha yang menyelenggarakan usaha perjalanan yang bertindak sebagai perantara di dalam menjual dan atau mengurus jasa untuk melakukan perjalanan.”

Kedua pengertian diatas apabila dicermati memberikan batasan ruang lingkup yang berbeda antara Biro Perjalanan dengan Agen Perjalanan. Sesuai

dengan pasal 4 Keputusan Direktorat Jendral Pariwisata No. Kep.16/U/II/1998

Biro Perjalanan mempunyai ruang lingkup kegiatan usaha yang terdiri atas:

- 1) Membuat, menjual dan menyelenggarakan paket wisata;
- 2) Mengurus dan melayani kebutuhan jasa angkutan bagi perorangan dan atau kelompok orang yang diurusnya;
- 3) Melayani akomodasi, restoran dan sarana wisata lainnya;
- 4) Mengurus dokumen perjalanan;
- 5) Menyelenggarakan penduan perjalanan wisata;
- 6) Melayani penyelenggaraan konvensi.

Ruang lingkup Agen Perjalanan mencakup kegiatan usaha dan sarana wisata sebagai berikut:

- 1) Menjadi perantara di dalam pemesanan tiket angkutan udara, laut dan darat;
- 2) Mengurus dokumen perjalanan;
- 3) Menjadi perantara di dalam pemesanan akomodasi, restoran dan sarana wisata lainnya
- 4) Menjadi paket-paket wisata yang dibuat oleh Biro Perjalanan Umum (pasal 4 Keputusan Direktur Jendral Pariwisata No. Kep.16/U/II/1998)

Berdasarkan pengertian dan ruang lingkup usahanya, sudah jelas perbedaan antara Biro Perjalanan dan Agen Perjalanan. Selanjutnya Biro Perjalanan Wisata (BPW) mempunyai peranan penting dalam dunia pariwisata. Ada 2 (dua) fungsi Biro Perjalanan Wisata (BPW) yaitu perantara dan organisator.

Biro Perjalanan Wisata (BPW) sebagai perantara mempunyai tugas:

1. memberikan informasi bagi calon wisatawan, yang akan melakukan perjalanan wisata, terutama mengenai daerah tujuan wisata yang akan dikunjungi (seperti obyek wisata, atraksi wisata yang diprioritaskan untuk dilihat), pengurusan dokumen perjalanan;
2. memberikan informasi kepada pelanggannya tentang hotel yang ada, terutama mengenai lokasi, kategori kamar yang tersedia, tarif kamar, dan makanan serta minuman yang dapat disediakan;
3. membantu pelanggan untuk melakukan reservasi hotel yang diinginkan;
4. menyediakan transportasi atau transfer dari dan ke daerah tujuan wisata atau airport;

5. mengatur perencanaan *sightseeing* atau tour yang akan di selenggarakan serta mengunjungi obyek dan atraksi wisata yang akan dilihat. (Yoeti, 1997:32)

Biro Perjalanan sebagai pengatur atau (organisator) tidak hanya terbatas mempertemukan wisatawan selaku konsumen dan pengusaha masing-masing industri pariwisata, tetapi mempunyai fungsi yang lebih penting yaitu mempersiapkan macam-macam tour yang mungkin dapat ditawarkan bagi calon wisatawan sesuai dengan permintaan.

Fungsi sebagai pengatur merupakan fungsi yang bersifat kreatif. Menentukan praduga atau (*inisiatif*), daya hayal (*immagination*) dan berjiwa pembaharuan (*inovation*) serta mempunyai keahlian dalam cara mengatur (*art*). Artinya Biro Perjalanan Wisata (BPW) harus mempunyai keberanian merencanakan tour kedaerah tujuan yang baru, dengan obyek dan atraksi wisata yang berbeda dengan yang biasanya di jual. Dengan kata lain, harus bisa menggali obyek dan atraksi yang mungkin dapat menarik serta dapat disenangi oleh wisatawan.

III. PEMBAHASAN

3.1. Bentuk Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember

Bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember dengan pekerja selama ini didominasi oleh perjanjian kerja waktu tertentu. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila pengusaha menggunakan perjanjian kerja dengan bentuk waktu tertentu harus dilakukan secara tertulis. (Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan. Adapun syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu terbagai menjadi dua macam. Yaitu, syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagai berikut:

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya diatur pula bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 58 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003). Ketentuan yang telah ditetapkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di atas telah dilaksanakan oleh Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, yaitu tidak melaksanakan masa percobaan kepada pekerjanya yang melakukan pekerjaan waktu tertentu.

Pasal 1 Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember (lihat lampiran 1) yang mengatur status dan jangka waktu disebutkan bahwa jangka waktu perjanjian kerja dilakukan selama satu tahun, terhitung sejak ditandatangani perjanjian tersebut.

Berdasarkan klausul tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dilakukan oleh Pekerja pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja

Tour Jember adalah perjanjian kerja waktu tertentu, karena menyebutkan jangka waktu perjanjian kerja dilakukan selama satu tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak terikat cuaca atau kondisi tertentu. Bila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak lama, dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan (Khakim, 2003:54).

Berdasarkan kriteria di atas, latar belakang perusahaan biro jasa Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu dikarenakan pekerjaan tersebut mempunyai sifat sementara dan musiman. Hal ini didasarkan pada tugas kerja yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja, misalnya sebagai *Marketing Executif* yang bertugas memasarkan produk-produk dari Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember. Serta menjadi *Tour Leader* atau *Assisten Tour Leader* pada tour yang dilaksanakan oleh pengusaha (Pasal 2 Perjanjian Kerja). Asumsi pekerjaan tersebut bersifat sementara dan musiman adalah bahwa pelaksanaan tour memang selama ini dilakukan berdasarkan waktu-waktu tertentu atau event-event tertentu saja, dimana tidak dapat dipastikan kapan tour tersebut harus dilaksanakan, karena itu semua tergantung dari konsumen yang akan melakukan perjalanan wisata.

Selain syarat materiil di atas, perjanjian kerja waktu tertentu juga harus memenuhi syarat formil yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Basarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja di buat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan syarat formil di atas, pelaksanaan perjanjian kerja selama ini di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember telah memenuhi syarat formil yang diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebagai catatan, bahwa syarat-syarat kerja yang dimuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Bila ternyata kualitas isinya lebih rendah, maka syarat-syarat kerja yang berlaku adalah yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian kerja waktu tertentu di buat dalam rangkap 3 (tiga), masing-masing rangkap untuk pekerja, pengusaha dan dinas/instansi yang membidangi kepekerjaan setempat. Seluruh biaya yang timbul atas pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi tanggung jawab pengusaha.

Kenyataan selama ini, pihak pengusaha sering kali mengabaikan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu sebanyak 3 (tiga) rangkap, melainkan hanya 2 (dua) rangkap saja, yaitu untuk pekerja dan pengusaha, sedangkan untuk dinas yang terkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat seringkali tidak diberikan oleh pihak pengusaha. Memang dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 54 ayat (3) menyebutkan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dilakukan (2) dua rangkap. Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di atur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 namun untuk aturan pelaksanaan perjanjian memakai Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER. 02/MEN/1993

karna lebih mencerminkan perlindungan terhadap pekerja, substansi pengaturan pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak mencerminkan perlindungan kepada pekerja, dibandingkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Pasal 1 (a) No.PER. 02/MEN/1993 yang mengatur perjanjian kerja harus dilakukan rangkap 3 (tiga).

Fungsinya adalah memberikan perlindungan kepada pekerja, agar pengusaha tidak sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, karena dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, harus ijin dan memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja. Bila arsipnya hanya dua, untuk pekerja dan pengusaha, sedangkan Dinas Tenaga Kerja tidak diberi, maka perlindungan kepada pekerja semakin kecil dibandingkan bila arsip juga diberikan kepada Dinas Tenaga Kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu adalah paling lam 2 (dua) tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jadi, total jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu beserta perpanjangannya adalah 3 (tiga) tahun . (pasal 59 ayat (4) Undang-undang Non13 Tahun 2003). Prosedur selanjutnya yang harus di lakukan oleh pengusaha apabila bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, harus telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Salah satu pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu jika ingin mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan yang diperbolehkan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 (Pasal 61 ayat (1)), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No.13 Tahun 2003).

Pihak yang mengakhiri hubungan kerja bisa dari pihak pekerja dan bisa pula dari pihak pengusaha. Ketentuan pasal 62 tersebut menentukan pihak yang mana saja (baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha), bila ingin mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu sebelum berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja

tersebut, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian. Jadi, seandainya seorang pekerja dalam hubungan kerja waktu tertentu selama 2 tahun bila baru bekerja 2 bulan dan ingin mengakhiri hubungan kerja tersebut maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (2 Tahun)-2 bulan = 22 bulan gaji.

Banyak pengusaha cenderung mengikat pekerjanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena tidak menyadari bahwa perjanjian kerja waktu tertentu itu sebenarnya merugikan pengusaha, kecuali bila pengusaha ingin mengikat pekerja itu agar tidak berhenti sebelum habis masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu.

Contohnya, adalah karena perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mencantumkan masa percobaan yang tiga bulan, maka seandainya pekerja baru dua bulan bekerja dari jangka waktu 2 tahun masa perjanjian kerja waktu tertentu dan pengusaha menyadari bahwa sebenarnya pekerja itu kurang baik. Lalu pengusaha ingin mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja tersebut maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi sebanyak 24 bulan (2 tahun) – 2 bulan (masa bekerja) = 22 bulan gaji. Sedangkan kalau pekerja itu diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka bisa didakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, dan seandainya baru dua bulan bekerja (masih dalam masa percobaan), maka pengusaha tidak perlu memberikan ganti rugi apapun kepada pekerja itu (Rusli, 2004:93).

Pengusaha takut pekerja akan mengakhiri hubungan kerja dalam waktu dekat, maka sebaiknya pengusaha mengikat pekerjanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Tetapi jika tidak ada yang dikuatirkan akan kehilangan pekerja tersebut, maka perjanjian kerjanya sebaiknya adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Mengenai pelaksanaan ketentuan ganti kerugian apabila pekerja atau pengusaha mengakhiri hubungan kerja pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, tidak terlaksana. Hal ini di sebabkan, kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha dan pekerja telah sepakat bahwa apabila pekerja mengakhiri hubungan kerjanya dengan dengan pihak pengusaha maka pekerja tidak berhak mendapatkan



pesangon atau ganti rugi (Vide pasal 6 perjanjian kerja). Ketentuan Undang-undang sebagaimana disebutkan di atas, sering kali disampingi oleh pengusaha dan pekerja dikarenakan sangat memberatkan kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja). Mengingat kedua-duanya harus memberikan ganti kerugian apabila mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu sebelum jangka waktu yang telah ditentukan.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (6) mengantisipasi permainan hukum dari pengusaha dengan menetapkan bahwa suatu pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan dengan syarat:

1. Setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama; jadi ada masa 30 (tiga puluh) hari dimana pekerja tidak bekerja pada pengusaha tersebut;
2. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (Khakim, 2003:65).

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bertentangan dengan syarat tersebut di atas, misalnya tidak ada masa keluar atau berhenti dulu, maka pembaharuan perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan menjadi perjanjian kerja tetap. Persoalannya adalah pelaksanaan ketentuan tersebut sering pula dilakukan disamping oleh perusahaan, di tambah pengetahuan pekerja mengenai peraturan perundang-undang sangat minim. Sehingga pihak pengusaha/perusahaan yang melakukan pembaharuan kerja tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, pekerja tidak mengetahuinya. Oleh karena status pekerja senantiasa tetap menjadi karyawan kontrak sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Upaya mengantisipasi ketidak tahuan pekerja tersebut, maka peranan organisasi serikat pekerja/serikat buruh sangat diperlukan sebagai wadah untuk mengontrol kebijakan perusahaan. Dalam pasal 4 Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan. Pembela hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Syarat dibentuknya serikat pekerja atau serikat buruh yang berjumlah minimal 10 (sepuluh orang) (vide Pasal 5 Undang-Undang 21 Tahun 2000) telah

terpenuhi. Sehingga seharusnya pekerja yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu, membentuk serikat buruh. Pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, saat ini masih belum ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh, walaupun jumlah pekerjanya telah melebihi 10 orang (jumlah pekerja pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember saat ini 15 orang). Perusahaan belum menganjurkan pada pekerja untuk mendirikan Serikat Pekerja dikarenakan statusnya adalah karyawan yang bekerja waktu tertentu/karyawan *free land* (wawancara dengan Bapak Chuk Shatu Widarsaha, selaku manajer Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, 25 Mei 2005).

Jumlah pekerja tetap pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember sebanyak 3 orang yaitu, Manajer Marketing, Operasional Manajer dan bagian administrasi dan keuangan. Selain ketiga bidang tugas tersebut, karyawan yang bekerja pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember melakukan perjanjian kerja waktu tertentu dengan kriteria Perjanjian Kerja Harian Lepas (*free land*).

Ketentuan mengenai perjanjian kerja harian lepas terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas. Dalam peraturan ini memang secara eksplisit tidak ada pengertian tentang perjanjian kerja harian lepas, yang ada hanya pengertian pekerja harian lepas (Khakim, 2003: 32)

Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 menyatakan bahwa :

pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 menyatakan bahwa:

pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Perjanjian kerja harian lepas menurut penulis adalah bentuk perajjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitasnya, pembayaran upah berdasarkan kehadiran pekerja secara harian .

Beberapa ketentuan prinsip mengenai perjanjian harian lepas menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 adalah:

- a) bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja harian lepas terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut (pasal 2 ayat (2));
- b) kriteria terhadap pekerja yang diperbolehkan untuk pekerjaan harian lepas (pasal 2 ayat (2)):
 1. jangka waktu pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi 3 (tiga) bulan;
 2. pekerjaan tersebut dilakukan tidak melebihi 20 (dua puluh) hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat dengan jam kerja yang berlaku secara umum dalam perusahaan;
 3. pekerjaan tersebut dilakukan menurut musim tertentu, seperti musim tanam, musim panen, musim giling dan sebagainya;serta
 4. pekerjaan bongkar muat yang dilakukan secara tidak tetap.
- c) semua peraturan kepekerjaan pada dasarnya berlaku terhadap pekerja tanpa membedakan statusnya (pasal 3):
- d) pengusaha yang mempekerjakan harian lepas melebihi 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dalam setiap bulan melebihi 20 (dua puluh) hari kerja maka pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak yang sama dengan pekerja tetap (pasal 4):
- e) pengusaha wajib membuat dan memelihara daftar pekerja harian lepas yang dipekerjakan dan menyampaikannya kepada Dinas Tenaga Kerja selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja harian lepas, termasuk bila terjadi penambahan atau pengurangan pekerja harian lepas (pasal 5):
- f) upah bagi pekerja harian lepas tidak boleh kurang dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah (pasal 7) (Khakim, 2003: 32).

Contohnya dalam praktek sering ditemukan pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan tersebut, adalah terdapat beberapa perusahaan yang mempekerjakan pekerja harian lepas untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin, melebihi 20 (dua puluh) hari kerja dalam sebulan dan terikat dengan jam kerja perusahaan pada umumnya. Alasan klasik perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi secara hukum prakteknya mengabaikan perlindungan pekerja.

Selain itu, pembayaran upah borongan, padahal ketentuannya minimal upah minimum. Walaupun secara teknis, ketentuan ini masih perlu diterjemahkan secara

tegas. Apakah konteks upah minimum itu dalam arti sebesar upah minimum sebulan penuh atau upah minimum dibagi dengan 21 (dua puluh satu), 25 (dua puluh lima), 30 (tiga puluh) hari kerja. Permasalahan ini tentu merupakan tugas pemerintah (c.q. Depnaker/Disnaker melalui pegawai Pengawas Kepekerjaan), dan juga partisipasi pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mengatasinya.

Pemutusan Hubungan Kerja yang tercantum dalam klausul perjanjian kerja di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember (pasal 5 perjanjian kerja) menyatakan:

1. Pihak pengusaha berhak melakukan pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pihak Kedua, bilamana terjadi pelanggaran atau penyimpangan terhadap ketentuan yang berlaku, dalam hal ini pekerja tidak mendapatkan uang pesangon;
2. Terhadap terjadinya hal sebagaimana ayat (1) di atas, pengusaha terlebih dahulu memberikan teguran lisan maupun tertulis.

Klausul di atas apabila dikaji menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah telah memenuhi kriteria pemutusan hubungan kerja yang ada dalam Undang-undang. Karena dalam klausul tersebut menyebutkan bahwa pengusaha berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran atau kesalahan yang di buat oleh pekerja.

Menurut pasal 158 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja, karena berbagai alasan pekerja/buruh:

1. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi 12 (dua belas) bulan terus menerus;
2. Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Menikah;
5. Hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Pertalian darah/perkawinan dengan pekerja/buruh lainya di dalam satu perusahaan, kecuali di atur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
7. Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

8. Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
10. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter, yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat di pastikan.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (pasal 158 UU No.13 Tahun 2003) karena alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan perusahaan
3. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Memboikot atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah bukti pendukung:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) saksi (Khakim, 2003: 114)

Selain persyaratan diatas, dalam klausul perjanjian kerja antara pekerja dengan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember perusahaan harus memberikan teguran baik secara lisan atau tulisan terlebih dahulu kepada pekerja yang melakukan kesalahan

sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Teguran secara tertulis diberikan kepada pekerja selama 3 (tiga) kali berturut-turut, dalam waktu satu bulan. Proses pemutusan hubungan kerja di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember dilakukan dengan (3) tiga tahapan yaitu yang Pertama pekerja diberikan teguran lisan oleh perusahaan dalam waktu 1 (satu) minggu, apabila pekerja tidak mengindahkan teguran tersebut maka perusahaan akan memberikan teguran yang kedua yaitu dengan teguran secara tertulis dalam waktu 1 (satu) minggu, apabila pihak pekerja tetap tidak mengindahkan teguran yang kedua maka perusahaan akan memberikan teguran yang ketiga yaitu dengan teguran secara tertulis sekaligus pemanggilan terhadap pekerja dalam waktu 2 (dua) minggu, apabila pekerja tetap tidak mengindahkan teguran tersebut, maka perusahaan berhak memberhentikan pekerja.

Di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja tour Jember dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja pihak pengusaha tidak memberikan uang pesangon karena sudah diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour jember (pasal 5 perjanjiann kerja). (wawancara dengan Bapak Chuk Shatu Widarsaha, selaku manajer Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, 25 Mei 2005).

Berdasarkan klausul di atas maka dapat disimpulkan bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja yang ada di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember telah sesuai dengan perjanjian kerja di buat dan telah di sepakati antara pekerja dengan perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember. Di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember selama ini masih belum ada Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan kepada pekerja di karenakan perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember baru berdiri dan didaftarkan di kepaniteraaran pengadilan negeri Jember pada tanggal 1Maret 2005.

3.2 Hak dan Kewajiban Pekerja di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember

Klausul perjanjian kerja antara pekerja dengan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, terdapat hak dan kewajiban yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Hak dan kewajiban pekerja tersebut adalah sebagai berikut:

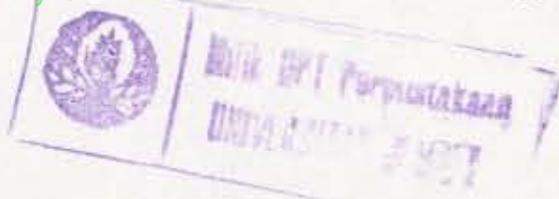
1. Pihak pekerja wajib melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan;
2. Pihak pekerja wajib menaati peraturan dan ketentuan yang dibuat oleh pihak perusahaan atau pengusaha (pasal 3 perjanjian kerja)

Klausul perjanjian di atas menandakan bahwa kewajiban pekerja/buruh yang bekerja di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember adalah menaati peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Serta pekerja mempunyai kewajiban pula untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diperjanjikan dalam klausul perjanjian kerja. Misalnya, terhadap pekerja yang bekerja paruh waktu serta mempunyai tugas memasarkan produk jasa Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour harus senantiasa memberikan laporan perkembangan kinerjanya sesuai dengan target yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja.

Kewajiban lainnya adalah bilamana diperlukan, pekerja dapat ditugaskan oleh perusahaan untuk menjalankan tugasnya sebagai pemimpin atau asisten pada proyek perjalanan wisata yang dilaksanakan oleh pihak pengusaha atau perusahaan.

Selain kewajiban di atas, pekerja juga mempunyai hak sebagaimana di atur pula dalam undang-undang. Hak pekerja yang bekerja pada perusahaan biro perjalanan wisata Raja Tour pekerja berhak memperoleh imbal jasa (gaji). Pada Pasal 4 Perjanjian Kerja menyebutkan :

1. Perhitungan imbal jasa (*fee*) marketing dihitung berdasarkan prosentase laba bersih proyek (*tour*) dan atau sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak;
2. Perhitungan imbal jasa sebagai *Tour leader* atau *Asisten tour leader* dihitung berdasarkan ketentuan dari perusahaan;
3. Pembayaran imbal jasa marketing dari perusahaan kepada pekerja diberikan setelah pelaksanaan proyek (*tour*) selesai.



Hak memperoleh gaji dari pekerja yang dalam istilah perjanjian di atas menggunakan kata “imbal jasa” didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak, yaitu antara pekerja dengan pengusaha. artinya, sebelum mendapatkan proyek (tour) pekerja terlebih dahulu mengadakan kesepakatan tentang prosentase pembagian imbal jasa atas kegiatan wisata tertentu, dimana setiap kegiatan wisata prosentase kesepakatan imbal jasanya berbeda-beda. Biasaya, prosentase yang diterima oleh pekerja sebesar 12,5 % (dua belas koma lima persen) dari jumlah keuntungan (*profit*) perusahaan, walaupun perusahaan rugi karena kesalahan manajemen perusahaan, hak pekerja yang 12,5% (dua belas koma lima persen) tetap diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.

Sedangkan perhitungan imbal jasa atas pekerjaan tambahan yaitu sebagai *Tour Leader* maupun *asisten tour leader* diberikan kepada pekerja berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang menjadi *Tour Leader* sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) perhari, dihitung berapa hari perjalanan tour wisata yang dilakukan serta tambahan tunjangan biaya perjalanan lain. Sedangkan kepada pekerja yang menjadi *asisten tour leader* imbal jasa yang diberikan sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) perhari. Khusus untuk pekerja marketing, imbal jasa yang 12.5 % dari profit perusahaan yang menjadi hak pekerja baru diberikan setelah perjalanan tour wisata selesai dilakukan. Pekerja dalam setiap perjalanan tour /membawa rombongan wisata berhak di asuransikan oleh perusahaan.

Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja adalah sebagai berikut :

1. pihak pertama (pengusaha) berhak mendapatkan laporan hasil *marketing* dan perkembangannya dari pekerja
2. pihak pertama (pengusaha) berhak memberi tugas kepada pihak kedua yaitu pekerja untuk melakukan *marketing/pemasaran*, serta untuk menjadi *Tour Leader* dan *Asisten Tour Leader* dalam perjalanan wisata.(perjanjian kerja).

Klausul di atas menjelaskan bahwa hak pengusaha terhadap pekerja adalah perusahaan berhak mendapatkan laporan hasil kegiatan *marketing/pemasaran* yang di lakukan oleh pekerja dan perusahaan berhak mendapatkannya, serta

pengusaha berhak memberi tugas kepada pekerja untuk menjadi *Tour Leader* atau *Asisten Tour Leader* dalam kegiatan perjalanan wisata. Selain hak di atas, pengusaha mempunyai kewajiban terhadap pekerja sebagaimana di atur dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember, perusahaan berkewajiban memberi tugas dan berkewajiban memberikan imbal jasa (gaji). Pada pasal 3 ayat (4) perjanjian kerja menyebutkan: "Pihak kedua mendapatkan imbal jasa (fee) dari pihak pertama sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak".

Pengusaha dalam hal ini berkewajiban memberikan imbal jasa/gaji kepada pekerja didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak tentang prosentase yang didapatkan apabila pekerja mendapatkan order/rombongan wisata, prosentase yang diterima oleh pekerja sebesar 12,5 % (dua belas koma lima persen) dari jumlah keuntungan (*profit*) perusahaan.

Sedangkan perhitungan imbal jasa atas pekerjaan tambahan yaitu sebagai *Tour Leader* maupun *asisten tour leader* diberikan kepada pekerja berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang menjadi *Tour Leader* sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) perhari, dihitung berapa hari perjalanan tour wisata yang dilakukan serta tambahan tunjangan biaya perjalanan lain. Sedangkan kepada pekerja yang menjadi *asisten tour leader* imbal jasa yang diberikan sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) perhari. Khusus untuk pekerja *marketing*, imbal jasa yang menjadi hak pekerja, baru diberikan setelah perjalanan tour wisata selesai dilakukan. Pekerja dalam setiap perjalanan tour/membawa rombongan wisata berhak di asuransikan oleh perusahaan. Di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember Pelaksanaan dilapangan baik pekerja maupun pengusaha mengenai hak dan kewajiban telah dilaksanakan dengan baik sehingga kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan.

Selain pekerja harian lepas di atas, pada Biro Perjalanan Wisata Raja Tour juga terdapat pekerja/karyawan yang berpenghasilan tetap, dimana sistim penggajiannya adalah diberikan setiap bulan. Pekerja tersebut adalah Operasional Manajer 1(satu) orang, Manajer *Marketing* 1(satu) orang dan Staff Keuangan 1(satu) orang, jumlah karyawan tetapnya adalah 3(tiga) orang. Pekerja tetap yang

ada di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour berhak juga mendapatkan hak - 12,5 % sebagai imbal jasa apabila pekerja tersebut mendapatkan order/rombongan tour.

3.2. Kendala-Kendala Pelaksanaan Perjanjian dan Cara Penyelesaiannya

Beberapa kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour adalah sebagai berikut:

1. Pekerja yang melakukan kerja pemasaran (marketing) di luar wilayah daerah Jember selama ini tidak memperoleh tambahan biaya transportasi, sehingga pekerja pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour memakai biaya sendiri, sedangkan prosentase imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja adalah sama. Tidak membedakan jarak tempuh proyek yang dilakukan. Padahal dalam klausul perjanjian kerja, wilayah kerja dari tenaga *marketing* adalah seluruh Indonesia (Pasal 2 Perjanjian Kerja).
2. Masih banyaknya pekerja yang melakukan kesepakatan perjanjian kerja di Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour kurang begitu memahami tugas kerjanya. Sehingga seringkali ditemui kesalahan-kesalahan dalam memberikan informasi tentang produk perjalanan wisata yang ditawarkan kepada konsumen. Akibat lainnya, adalah perusahaan seringkali mengalami komplain dari pihak konsumen.
3. Jumlah pekerja harian lepas (*free land*) yang ada pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour selama ini masih belum diberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Jember sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 Pasal 5 mewajibkan pengusaha dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari sejak mempekerjakan pekerja harian lepas termasuk dalam hal penambahan atau pengurangan. Hal ini penting sebagai wujud perlindungan terhadap pekerja harian lepas, dari tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sewenang-wenang dari perusahaan.

Beberapa kendala yang di alami perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember di atas, dapat diatasi dengan berbagai cara sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan insentif lebih kepada pekerja harian lepas yang melakukan pemasaran (marketing) di wilayah jarak tempuhnya cukup jauh, atau dapat diakumulasikan terhadap jumlah prosentase imbal jasa. Artinya besarnya prosentase yang diperoleh pekerja lebih besar dibandingkan dengan prosentase pada umumnya. Cara ini cukup efektif dilakukan, apabila perusahaan memang tidak memiliki anggaran untuk transportasi pekerja. Sebab langsung dipotong dari profit proyek tour yang tentunya semakin jauh jarak tempuhnya semakin besar pula biayanya.
2. Antisipasi terhadap pekerja yang kurang memahami produk dari perusahaan adalah dengan dilakukannya pelatihan kepada pekerja mengenai produk-produk perusahaan, serta melakukan pendampingan kepada pekerja baru selama beberapa hari oleh pekerja senior. Dengan demikian pekerja menjadi terlatih terhadap produk jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.
3. Perusahaan harus senantiasa patuh pada peraturan perundang-undangan, yaitu dengan memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja di wilayah Kabupaten Jember tentang seberapa banyak jumlah pekerja di perusahaan. Upaya ini dapat pula dilakukan oleh pekerja yang mengerti hukum untuk memberitahukan dan mendorong perusahaan agar memberitahukan keberadaan jumlah pekerja yang ada pada perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember.



IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pokok permasalahan dan pembahasan yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour, secara substansial isi perjanjian kerjanya tidak bertentangan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.
2. Pekerja pada Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour mempunyai hak dan kewajiban, antara lain pekerja berhak memperoleh uang imbal jasa 12,5 % atas pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan, pemberian *fee* terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan sebagai *Tour Leader* sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) perhari, dan *Asisten Ttour Leader* sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) perhari dihitung berapa hari perjalanan tour wisata yang dilakukan serta tambahan tunjangan biaya perjalanan lain dan pekerja berhak di asuransikan oleh perusahaan dalam setiap perjalanan tour/membawa rombongan berwisata. Sedangkan kewajiban pekerja diantaranya adalah pekerja harus mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan termasuk kesepakatan yang telah dibuat pada perjanjian kerja.
3. Implementasi pelaksanaan perjanjian kerja mengalami beberapa kendala, yaitu tidak diberikannya biaya transportasi kepada pekerja yang melakukan kerja dengan jarak tempuh yang cukup jauh, pemahaman pekerja terhadap produk jasa perusahaan dinilai masih kurang dan pemberitahuan jumlah tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja belum dilakukan oleh pihak perusahaan. Upaya yang di lakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yang melakukan kerja dengan jarak tempuh yang cukup jauh yaitu perusahaan memberikan insentif lebih kepada pekerja harian lepas yang melakukan pemasaran (marketing) di wilayah jarak tempuhnya cukup jauh, atau dapat diakumulasikan terhadap jumlah prosentase imbal jasa. Artinya besarnya prosentase yang diperoleh

pekerja lebih besar dibandingkan dengan prosentase pada umumnya. Mengenai pemahaman pekerja terhadap produk jasa perusahaan dinilai masih kurang. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya mengenai produk-produk perusahaan, serta melakukan pendampingan kepada pekerja baru selama beberapa hari oleh pekerja senior. Dengan demikian pekerja menjadi terlatih terhadap produk jasa yang ditawarkan oleh perusahaan. Sedangkan mengenai pekerja yang belum didaftarkan kepada dinas tenaga kerja upaya yang dapat dilakukan adalah Perusahaan harus senantiasa patuh pada peraturan perundang-undangan, yaitu dengan memberitahukan kepada Dinas Tenaga Kerja di wilayah Kabupaten Jember tentang seberapa banyak jumlah pekerja di perusahaan. Upaya ini dapat pula dilakukan oleh pekerja yang mengerti hukum untuk memberitahukan dan mendorong perusahaan agar memberitahukan keberadaan jumlah pekerja yang ada pada perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour Jember.

4.2. Saran

Perusahaan Biro Perjalanan Wisata (BPW) Raja Tour hendaknya memberikan perlakuan yang berbeda kepada pekerja dalam hal prosentase imbal jasa kepada pekerja yang melakukan pemasaran produknya berdasarkan jarak tempuhnya. Sedangkan kepada perusahaan, hendaknya memberitahukan keberadaan jumlah pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja, sebagai bentuk itikad baik perusahaan dalam upaya perlindungan kepada pekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Assofa, Burhan. 1998. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta : Rieneka Cipta.
- Djumhana, Muhammad. 1994. *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia*. Bandung: Cipta Aditya Bakti
- Hadikusuma, Hilman. 1995. *Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Halim, Abdul. 1990. *Penentuan Biaya Tenaga Kerja Standar Pada PT. Palunesia Surabaya*. Jember: Lembaga Penelitian.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Kepekerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003*: Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kosidin, Koko. 1992. *Perjanjian Kerja-Perjanjian Peerburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Rokhani, Endang. 1999. *Pengetahuan dasar tentang Hak-Hak Buruh*. Jakarta: Yakoma PGI.
- Rudiono, Danu. 2000. *Buruh, Siapa sih Sampean?*. "dalam Majalah Gerbang". 08 Volume 03, Agustus-Oktober. Lembaga Study Agama dan Demokrasi (eLSAD) dan The Asian Fondasion (TAF).
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Kepekerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Shamad, Yunus. 1995. *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia.
- Soebekti, R. 1995. *Aneka Perjanjian*. Cetakan. X. Bandung: PT. Cipta Aditya Bakti.
- Soekanto, Soejono. 1985. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Soemitro, Rony, Hanitijo. 1998. *Metode Penelitian Hukum dan Jurumetri*. Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia.
- Soepomo, Iman. 1996. *Hukum Perburuhan*. Cetakan. XVI. Jakarta: Djambatan.
- Yoeti, Oka A. 1997. *Tour and Trevel Management*. Jakarta: Pratyta Pramita.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121
☎ (0331) 335462 - 330482 Fax. 330482

Nomor : **1718 /J25.1.1/PP.3/ 2005**
Lampiran :
Perihal : **KONSULTASI**

Jember, 23 Mei 2005

Yth. **Maneger Perusahaan Biro
Perjalanan Wisata (BPW)
Raja Tour Jember**
di -
J E M B E R

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat
menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : **YUSUF KAMARUL HUDA**
NIM : **000710101161**
Program : **S 1 Ilmu Hukum**
Alamat : **Jl. Kalimantan Gg Kelinci 12 Jember**
Keperluan : **Konsultasi tentang Masalah
"PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN
PERUSAHAAN HIRO PERJALANAN WISATA (BPW)
RAJA TOUR JEMBER "**.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya,
Karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan
penyusunan Skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



Dekan.

KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.

NIP. 130 803 985

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian/Jurusan **Perdata.**
- Yang bersangkutan
- Arsip

SURAT KETERANGAN

Nomor: 051 /M-Ops Rjt / 06 / 2005

Yang bertanda tangan di bawah ini, Managemen Biro Perjalanan Wisata RAJATOUR menerangkan bahwa :

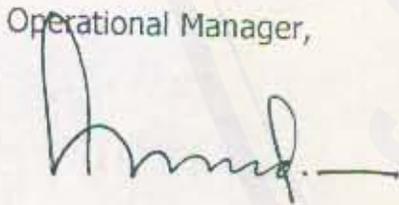
Nama : YUSUF KAMARUL HUDA
NIM : 000710101161
Jurusan : Fakultas Hukum
Alamat : JL. Kalimantan Gg. Kelinci No. 13 Jember

Berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Jember Nomor: 1718/J 25.1.1/PP.9/2005 tanggal 23 Mei 2005, yang bersangkutan sudah melaksanakan Konsultasi / Penelitian di perusahaan kami, dengan judul : " PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN BIRO PERJALANAN WISATA (BPW) RAJATOUR JEMBER "

Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 14 Juni 2005

Operational Manager,



CHUK S. WIDARSHA

SURAT PERJANJIAN KERJA

Yang bertandatangan dibawah ini:

1. Nama : Chuk Shatu Widarsha
Jabatan : Operational Manager
Alamat : Jl. Semeru VI / I - 9 Jember, 68121
Phone / Fax : 0331 - 333 850

Bertindak mewakili Biro Perjalanan Wisata **rajatour** berkedudukan di Jember, selanjutnya dalam Perjanjian Kerja ini disebut PIHAK PERTAMA.

2. Nama : As'ad Zuroroh
Umur : 26 Th
Alamat : Jl. HOS Cokroaminoto I Blok 6/32 Jember
Bertindak atas nama pribadi, selanjutnya dalam Perjanjian Kerja ini disebut PIHAK KEDUA.

Pada hari ini, Senin tanggal empat bulan April tahun dua ribu lima, Kedua beiah pihak telah bersepakat untuk membuat Perjanjian Kerja dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

PASAL 1**Status dan Jangka Waktu**

1. Terhitung sejak ditandatanganinya perjanjian ini, Pihak Kedua sebagaimana tersebut di atas bekerja pada Biro Perjalanan Wisata **rajatour** dengan status tenaga paruh waktu.
2. Jangka waktu Perjanjian Kerja ini adalah selama 1 (satu) tahun, terhitung sejak ditandangani Perjanjian Kerja ini.
3. Setelah jangka waktu Perjanjian Kerja ini berakhir, maka dengan sendirinya hubungan kerja antara kedua belah pihak juga berakhir.
4. Selanjutnya Perjanjian Kerja ini dapat diperbaharui atas kesepakatan kedua belah pihak.

PASAL 2**Tugas dan Wilayah Kerja**

1. Pihak Kedua bertindak selaku Marketing Executive yang bertugas memasarkan produk-produk Pihak Pertama.
2. Bilamana diperlukan Pihak Kedua dapat bertugas sebagai Tour Leader atau Asisten Tour Leader pada proyek (tour) yang dilaksanakan oleh Pihak Pertama.
3. Wilayah kerja Pihak Kedua sebagaimana disebutkan dalam ayat 1 (satu) dan 2 (dua) diatas adalah meliputi seluruh wilayah Indonesia.

PASAL 3**Hak dan Kewajiban**

1. Pihak Kedua wajib melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Pihak Pertama.
2. Pihak Kedua wajib mentaati peraturan dan ketentuan yang dibuat oleh Pihak Pertama.
3. Pihak Kedua berhak mendampingi klien-nya dalam proyek (tour), sebagai Tour Leader.
4. Pihak Kedua berhak mendapatkan imbal jasa (fee) dari Pihak Pertama sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak.

PASAL 4
Imbal Jasa

1. Perhitungan Imbal Jasa (Fee) marketing dihitung berdasarkan prosentase laba bersih proyek (tour) dan atau sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak.
2. Perhitungan Imbal Jasa sebagai Tour Leadaer atau Asisten Tour Lerader dihitung berdasarkan ketentuan dari Pihak Pertama.
3. Pembayaran Imbal Jasa marketing dari Pihak Pertama kepada Pihak Kedua diberikan setelah pelaksanaan proyek (tour) selesai.

PASAL 5
Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pihak Pertama berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pihak Kedua bilamana terjadi pelanggaran atau penyimpangan terhadap ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini Pihak Kedua tidak mendapat hak uang pesangon.
2. Terhadap terjadinya hal sebagaimana ayat 1 (satu) diatas, Pihak Pertama terlebih dulu memberikan teguran lisan maupun tertulis.
3. Jika sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja ini Pihak Kedua mengundurkan diri, maka dalam hal ini Pihak Kedua tidak mendapat hak uang pesangon.
4. Hubungan Kerjasama ini dapat diperpanjang atas persetujuan kedua belah pihak.

PASAL 6
Lain-lain

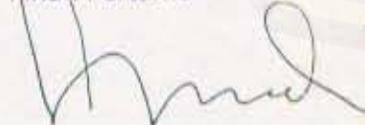
Hal-hal yang belum diatur dalam pasal-pasal tersebut diatas akan diatur kemudian dalam peraturan kerja atau ketentuan-ketentuan lainnya.

PASAL 7
Penutup

1. Apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak maka akan diselesaikan secara kekeluargaan dan musyawarah.
2. Bilamana ayat 1 (satu) tidak terjadi kesepakatan, maka keduanya akan menyerahkan sepenuhnya pada ketentuan hukum yang berlaku.

Jember, 4 April 2005

Pihak Pertama



Chuk S. Widarsha



Pihak Kedua,



AS'AD A.



NOTARIS & PPAT

Bambang Hermanto, SH

Kantor : Jalan Letjen Suprpto No. 49 Jember 68122 Telp. (0331) 339855

Akte : PERSEROAN KOMANDITER

" CV. KALIANDRA JASA ",

berkedudukan di Jember.

Tanggal : 28 Pebruari 2005.

Nomor : 7. -

SALINAN

PERSEROAN KOMANDITER

" CV. KALIANDRA JASA "

Nomor : 7.

-- Pukul 11.00 (sebelas) sampai dengan pukul 11.30 --
(sebelas tiga puluh) Waktu Indonesia Bagian Barat, --
pada hari ini, Senin, tanggal dua puluh delapan, ----
Pebruari dua ribu lima (28 - 2 - 2005). -----

-- Menghadap kepada saya, BAMBANG HERMANTO, Sarjana -
Hukum, notaris di Jember, dengan dihadiri oleh ----
saksi-saksi yang saya, notaris kenal dan akan disebut
pada bagian akhir akta ini. -----

1. Nyonya ERMA PERWITASARI, lahir di Surabaya, ----
tanggal dua puluh delapan Desember seribu sembilan
ratus enam puluh sembilan (28 - 12 - 1969), Warga-
Negara Indonesia, Swasta, bertempat tinggal di ---
Jalan Semeru VI/I-05, Rukun Tetangga 03, Rukun ---
Warga III, Kelurahan Sumbersari, Kecamatan ----
Sumbersari, Kabupaten Jember ; -----

-- menurut keterangannya dalam hal ini bertindak --
berdasarkan kuasa dibawah tangan tertanggal dua --
puluh tujuh Pebruari dua ribu lima (27 - 2 - 2005)
bermaterai cukup dilekatkan pada minuta akta ini, -
demikian selaku kuasa dari dan oleh karena itu ---
untuk dan atas nama : -----

- Tuan HARIS HANDAYANI WITRARJA, lahir di ----
Banyuwangi tanggal sepuluh September seribu ----
sembilan ratus enam puluh delapan -----
(10 - 09 - 1968), Warga Negara Indonesia, ----
Wiraswasta, bertempat tinggal di Lingkungan ----
Lebak, Rukun Tetangga 02, Rukun Warga 04, -----





- pada saat ini berada di Jember.

-- Para penghadap telah dikenal oleh saya, notaris.

-- Para penghadap mana menerangkan dengan ini mendirikan satu perseroan komanditer, dengan memakai peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1.

-- Perseroan komanditer ini memakai nama :

C.V. " KALIANDRA JASA ",

berkedudukan dan berkantor pusat di Jember, untuk pertama kalinya berkantor di Jalan Semeru VI/I-5, Jember, Nomor Telepon 0331 - 333850, dengan mempunyai cabang-cabang atau perwakilan-perwakilan di tempat-tempat lain yang dianggap perlu oleh para persero pengurus.

Pasal 2.

-- Maksud dan tujuan perseroan ini, ialah :

- a. menjalankan usaha dalam bidang Jasa Birp
 - Perjalanan Pariwisata ;
- b. menjalankan usaha dalam bidang percetakan, sablon, foto copy dan perlengkapan alat-alat kantor ;
- c. bertindak sebagai leveransir, grosier, peragenan atau perwakilan, distributor atau suplier bahan-bahan kimia dari badan-badan lain atau perusahaan-perusahaan lain baik dari dalam maupun dari luar negeri ;
- d. mengusahakan tata rias pengantin, klinik perawatan kulit dan perlengkapannya ;
- e. mengusahakan biro teknik dan bangunan dengan menerima, merencanakan serta melaksanakan

pembuatan berbagai jenis bangunan-bangunan, rumah, rumah, gedung-gedung, jalan-jalan, jembatan-jembatan, lapangan-lapangan, proyek-proyek irigasi, termasuk pula dengan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan Las Listrik, Konstruksi, instalasi listrik, telepon, telekomunikasi dan leiding serta instalasi pipa lainnya dan mengerjakan perawatan atau pembetulan bangunan-bangunan atau pada umumnya bertindak sebagai general contractor ;

- f. menjalankan perdagangan umum, termasuk impor dan ekspor, dagang interinsulair dan pertokoan, baik untuk perhitungan sendiri atau untuk orang lain atas dasar komisi ataupun amanat ;
- g. pengelolaan / memperdagangkan air mineral artesis dalam segala bentuk / kemasan ;
- h. menjalankan usaha dagang bahan-bahan bangunan ;
- i. menjalankan usaha dalam bidang transportasi angkutan baik darat maupun laut ;
- j. menjalankan usaha dagang perlengkapan alat-alat rumah tangga / konveksi ;
- k. menjalankan usaha dalam bidang pertanian, peternakan, perkebunan, kehutanan dan perikanan termasuk mengolah dan memperdagangkan hasil-hasilnya serta dalam bidang penyaluran prasarana dan sarananya ;
- l. menjalankan usaha dalam bidang pesanan masakan katering/makanan ;
- m. menjalankan usaha depot makanan dan minuman ;
- n. menjalankan usaha perbengkelan kendaraan serta



menyediakan spare part dan pelumas ;

- dan selanjutnya melakukan segala tindakan dan perbuatan yang bertalian dengan maksud dan tujuan tersebut semua dalam arti kata seluas-luasnya dan dengan mengindahkan undang-undang dan peraturan-peraturan yang berlaku.

Pasal 3.

-- Perseroan ini mulai berlaku dan berjalan sejak hari dan tanggal akta ini ditandatangani dan didirikan untuk waktu yang lamanya tidak ditentukan terlebih dahulu.

-- Masing-masing pesero berhak menarik diri dan keluar dari perseroan ini asal saja kehendaknya itu diberitahukannya dengan surat sekurang-kurangnya tiga bulan dimuka kepada teman pesero dan dalam hal sedemikian maka kepada pesero yang keluar dan berhenti itu harus dibayar kembali dengan tunai bagiannya dalam perseroan ini menurut buku-buku pada waktu ia keluar dalam tempo 3 (tiga) bulan sesudah ia berhenti sebagai pesero.

Pasal 4.

-- Modal dasar perseroan ini tidak ditetapkan banyaknya terlebih dahulu akan tetapi hal ini dan berapa masing-masing pesero mempunyai bagian dalam modal tersebut harus senantiasa dapat ternyata dalam buku-buku perseroan yang ditulis kredit diatas namanya.

-- Tiap-tiap penyeteroran selanjutnya dalam modal tersebut sebagai bagian dari masing-masing pesero dapat dilakukan atas permufakatan para pesero bersama sama dan harus dinyatakan dengan suatu kwitansi yang

ditandatangani oleh semua pesero atas nama perseroan

----- Pasal 5. -----

-- Pesero Tuan HARIS HANDAYANI WITHARJA, Tuan CHUK SHATU WIDARSHA, Tuan DIDIK PRAYUADI dan Tuan SUPARN Sarjana Sastra tersebut adalah para pesero pengurus yang bertanggung jawab penuh, yang memasukkan selai dari pada bagian mereka dalam modal perseroan ----- tersebut juga memberikan tenaga, pikiran, kepandaian kerajinan, waktu serta relasi-relasinya dalam ----- perseroan ini, sedang pesero Nona LUKCIDA SUKMAHAYU NINGTIYAS tersebut adalah pesero pendiam (komanditer yang bertanggung jawab hanya sampai dengan jumlah -- pemasukkannya dalam modal perseroan yang ditulis --- kredit diatas namanya dalam buku-buku perseroan. ---

----- Pasal 6. -----

-- Perseroan ini diurus dan dipimpin oleh pesero --- pengurus, yaitu Tuan HARIS HANDAYANI WITHARJA, --- tersebut dengan sebutan Direktur, sedangkan Tuan CHU SHATU WIDARSHA, Tuan DIDIK PRAYUADI dan Tuan SUPARNI Sarjana Sastra, tersebut dengan sebutan Wakil ----- Direktur. -----

-- Direktur dan apabila berhalangan diwakili oleh -- pesero komanditer dan berwenang mewakili perseroan -- ini didalam dan diluar pengadilan tentang segala hal, dengan hak untuk melakukan segala perbuatan dan ----- tindakan baik yang mengenai pengurusan maupun yang -- mengenai pemilikan, mengikat perseroan ini tanpa ----- memakai pembatasan termasuk untuk : -----
a. membeli, menjual atau dengan cara lain melepaskan hak atas harta tetap dan perusahaan-perusahaan ---

atau menggadaikan dan memberati kekayaan perseroan ;

b. meminjam atau meminjamkan uang atas nama perseroan (tidak termasuk pengambilan) uang perseroan di Bank-bank.

c. mengikat perseroan sebagai penjamin ;

d. membuka atau menutup cabang/perwakilan perseroan.

-- mereka tidak diperlukan persetujuan terlebih dahulu dari atau surat yang bersangkutan turut ditandatangani oleh pesero komanditer.

-- Direktur berhak pula mengangkat seorang atau lebih sebagai wakil atau kuasanya dengan memberikan kepadanya kekuasaan yang diatur dalam surat kuasa.

-- Kepada pesero yang bekerja untuk perseroan ini dapat diberi gaji atau tunjangan bulanan yang jumlahnya ditetapkan atas permufakatan para pesero bersama-sama.

Pasal 7.

-- Pesero pendiam (komanditer) berhak memeriksa segala buku-buku, surat-surat dan persediaan barang-barang memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas serta memasuki segala ruangan atau tempat yang dipergunakan atau yang dikuasai oleh perseroan.

Pasal 8.

-- Tahun buku perseroan ini berjalan dari satu Januari sampai dengan tiga puluh satu Desember, pada akhir bulan Desember dari tiap-tiap tahun buku-buku perseroan harus ditutup dan selambat-lambatnya dalam tempo tiga bulan sesudahnya dari buku-buku yang ditutup itu oleh pesero pengurus harus diperbuat



satu neraca dan perhitungan laba rugi yang mana jikalau diperoleh persetujuan harus ditanda tangani oleh semua pesero sebagai bukti persetujuan dan pengesahannya. ---
-- Pengesahan dari neraca dan perhitungan laba rugi ---
tersebut berarti memberikan penglunasan dan pembebasan ---
sepenuhnya kepada pesero pengurus atas segala ---
tindakan dan perbuatannya terhadap perseroan dalam tahun ---
buku yang lampau. ---

Pasal 9. ---

-- Keuntungan bersih yang diperoleh perseroan, yakni ---
keuntungan setelah dipotong ongkos-ongkos dan ---
penghapusan-penghapusan yang dianggap perlu dan yang ---
lazim dilakukan oleh pedagang yang baik dibagi kepada ---
dan diantara pesero masing-masing menurut perbandingan ---
jumlah pemasukannya dalam modal perseroan yang ---
ditulis kredit diatas namanya dalam buku-buku ---
perseroan. ---

-- Kerugian yang mungkin diderita oleh perseroan juga ---
harus ditanggung dan dibayar oleh pesero ---
masing-masing menurut perbandingan yang dimaksud ---
didas akan tetapi dengan ketentuan bahwa pesero pendiam ---
(komanditer) tidak akan menanggung dan membayar lebih ---
dari pada jumlah pemasukannya dalam modal perseroan ---
yang ditulis kredit diatas namanya dalam buku-buku ---
perseroan. ---

-- Pembagian keuntungan harus dilakukan segera setelah ---
neraca dan perhitungan laba rugi disahkan, sedang ---
kerugian yang diderita juga harus segera ditutup dengan ---
jalan mengurangi modal masing-masing pesero atau dengan ---
menambah penyeterannya. ---

Pasal 10.

-- Apabila seorang pesero meninggal dunia, maka perseroan ini dapat diteruskan oleh pesero yang tinggal bersama-sama dengan para ahli waris dari pesero yang meninggal dunia, akan tetapi jikalau para ahli waris tersebut tidak bersedia turut serta untuk meneruskan perseroan ini, maka pesero yang tinggal dapat meneruskan perseroan ini dengan hak untuk memakai nama perseroan ini seperti biasa dan dengan menerima segala harta benda dan hutang piutang dari perseroan ini, akan tetapi dengan kewajiban untuk membayar kembali dengan tunai bagian dari pesero yang meninggal dunia itu menurut buku-buku pada waktu ia meninggal dunia kepada para ahli warisnya.

-- Dalam hal para ahli waris dalam pesero yang meninggal dunia itu turut serta untuk meneruskan perseroan ini, maka mereka diwajibkan untuk menunjuk seorang diantara mereka atau orang lain sebagai kuasa mereka bersama dan orang yang ditunjuk atau yang diberi kuasa itu sajalah yang berhak mewakili mereka bersama terhadap perseroan.

Pasal 11.

-- Apabila seorang pesero jatuh pailit atau ditaruh dibawah pengampuan, maka ia dianggap telah berhenti sebagai pesero satu hari sebelum keputusan ini dijatuhkan oleh hakim dan dalam hal demikian, maka perseroan ini dapat diteruskan oleh pesero yang ditinggal dengan hak untuk memakai nama perseroan ini seperti biasa dan dengan menerima segala harta benda dan hutang piutang dari perseroan ini, akan tetapi

dengan kewajiban untuk membayar kembali dengan tunai bagian dari pesero yang jatuh pailit atau ditaruh --- dibawah pengampuan itu menurut buku-buku pada waktu --- peristiwa tersebut terjadi kepada wakilnya menurut --- undang-undang atau keputusan hakim. -----

----- Pasal 12. -----

--- Masing-masing pesero tidak diperkenankan untuk --- mengasingkan atau menggadaikan bagiannya dalam --- perseroan ini kepada pihak lain, pun tidak --- diperkenankan untuk meminjam uang dari kas perseroan ini untuk kepentingan diri sendiri, demikian juga --- untuk menerima pesero baru jikalau tidak memperoleh --- persetujuan terlebih dahulu dari teman pesero --- lainnya. -----

----- Pasal 13. -----

--- Segala perselisihan yang mungkin timbul diantara --- pesero mengenai perseroan ini yang tidak dapat --- diselesaikan diantara pesero sendiri harus diserahkan penyelesaiannya kepada satu arbitrase dengan --- mengindahkan semua peraturan yang berlaku dan yang --- lazim dipergunakan untuk menjalankan suatu arbitrase. -----

----- Pasal 14. -----

--- Dalam segala hal yang tidak atau tidak cukup --- diatur dalam akta ini akan diatur dan diputuskan oleh pesero atas permufaktan mereka bersama-sama. -----

----- Pasal 15. -----

--- Tentang akta ini dengan segala akibatnya semua --- pesero memilih tempat kediaman yang umum dan tidak --- berubah di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jember. -----

----- DEMIKIAN AKTA INI : -----

-- Dibuat dan diresmikan di Jember, pada hari dan ---
tanggal seperti disebut pada bagian awal akta ini ---
dengan dihadiri oleh : -----

1. Tuan KELIK HERRY MARYATUN, lahir di Magelang, pada
tanggal tujuh belas Nopember seribu sembilan ratus
lima puluh dua, pemegang Kartu Tanda Penduduk -----
Nomor : 171152/01213/232001/2001, bertempat -----
tinggal di Perum Kodim 0824 I/17, Desa Jubung, ---
Kecamatan Sukorambi, Kabupaten Jember ; dan -----

2. Nyonya MUJIATUN, lahir di Trenggalek, pada tanggal
sepuluh April seribu sembilan ratus tujuh puluh --
lima, pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor : -----
100475/18924/72.1004/2001, bertempat tinggal di --
Jalan Karimata I/28A, Kelurahan Sumbersari, -----
Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, -----

--- keduanya pegawai kantor notaris, bertempat tinggal
di Jember, sebagai saksi-saksi. -----

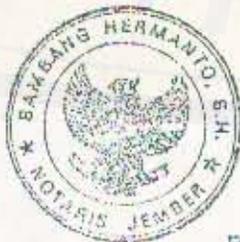
-- Segera, setelah akta ini dibacakan oleh saya, ---
notaris kepada para penghadap dan saksi-saksi, maka --
ditanda tanganilah akta ini oleh para penghadap, ---
saksi-saksi dan saya, notaris. -----

-- Dibuat dengan tanpa memakai perubahan apapun. ---

-- Minuta akta ini telah ditandatangani dengan ---
sempurna. -----

DIBERIKAN SEBAGAI SALINAN YANG SAMA BUNYINYA.

Notaris,



BAMBANG HERMANTO, SH.

Pada hari ini : SELASA , tanggal 1 MARET 2005,
Akte Notaris ini telah didaftarkan didalam Buku
Untuk itu di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jember
dibawah Nomor : 19 / CV / 2005.

Panitera Pengadilan Negeri Jember





DEPARTEMEN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

KANTOR WILAYAH DJP JAWA BAGIAN TIMUR III
KANTOR PELAYANAN PAJAK JEMBER

SURAT KETERANGAN TERDAFTAR

No.: PEM- 47 /WPJ.12/KP.1003/2005

Sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) UU No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No. 16 Tahun 2000 dan Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-161/PJ./2001 dengan ini diterangkan bahwa :

1. Nama : CV KALIANDRA JASA
2. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 02.306.773.9-626.000
3. Klasifikasi Lapangan Usaha (KLU) : 63415 - JASA BIRO PERJALANAN WISATA NON C AKRA
4. Alamat : JL. SEMERU VI/I-5 RT/RW : 003/003
5. Merk/Akronim : SUMBERSARI - SUMBERSARI
6. Status Modal : JEMBER - 68121
7. Status Usaha : SWASTA
8. Kewajiban Pajak : Tunggal
- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> PPh Pasal 4(2) | <input checked="" type="checkbox"/> PPh Pasal 23 |
| <input checked="" type="checkbox"/> PPh Pasal 15 | <input checked="" type="checkbox"/> PPh Pasal 25 |
| <input checked="" type="checkbox"/> PPh Pasal 19 | <input checked="" type="checkbox"/> PPh Pasal 26 |
| <input checked="" type="checkbox"/> PPh Pasal 21 | <input checked="" type="checkbox"/> PPh Pasal 29 |
| <input type="checkbox"/> PPh Pasal 22 | |

telah terdaftar pada tata usaha kami.

Dengan terbitnya surat ini, maka dalam rangka memenuhi hak dan kewajiban perpajakan wajib mencantumkan NPWP sejak tanggal : 01-03-2005

JEMBER, 01 Maret 2005

a.n. Kepala Kantor
Kepala Seksi TUB



RAHAJU, SE.
060035591

Register:0251786265

KP.PDIP.4.2-00