

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PENGUSAHA
PADA CV. SULTAN AGUNG CRAFT
DI PONOROGO

SKRIPSI

Ditajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi
syarat - syarat untuk menyelesaikan program
studi Ilmu Hukum (SI) dan mencapai
Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Jntan Fitriani

NIM : 970710101038

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI

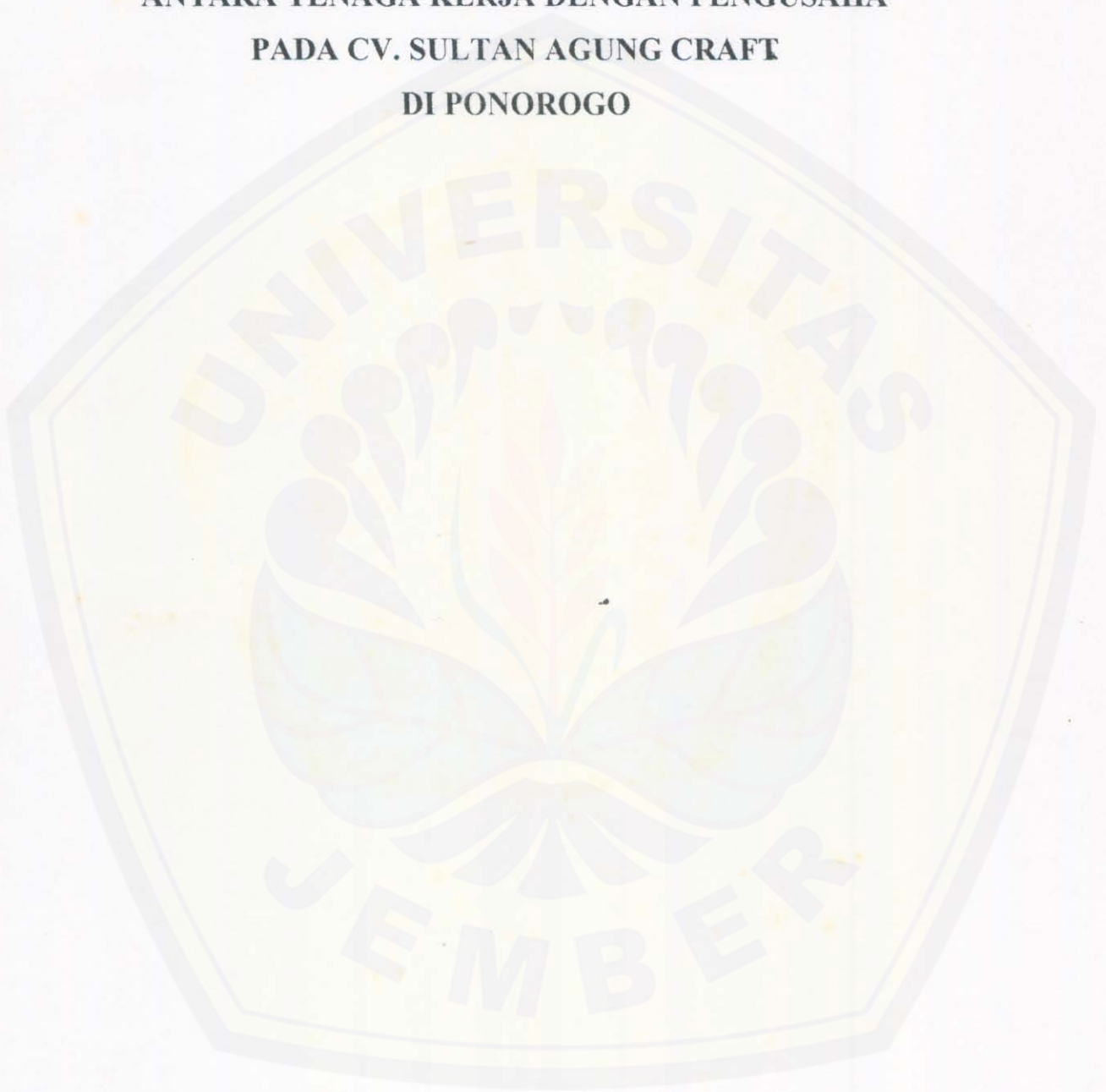
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2001

Asal	02/10/2001	344.01
Terima Tgl:	02 OCT 2001	FIT
No. Induk :	10236691	5

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PENGUSAHA
PADA CV. SULTAN AGUNG CRAFT
DI PONOROGO**



**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PENGUSAHA
PADA CV. SULTAN AGUNG CRAFT
DI PONOROGO**

Oleh :

INTAN FITRIANI

NIM. 970710101038

PEMBIMBING

SUGIJONO, S.H

NIP. 131 403 358

PEMBANTU PEMBIMBING

EDY SRIONO, S.H

NIP 131 386 656

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI

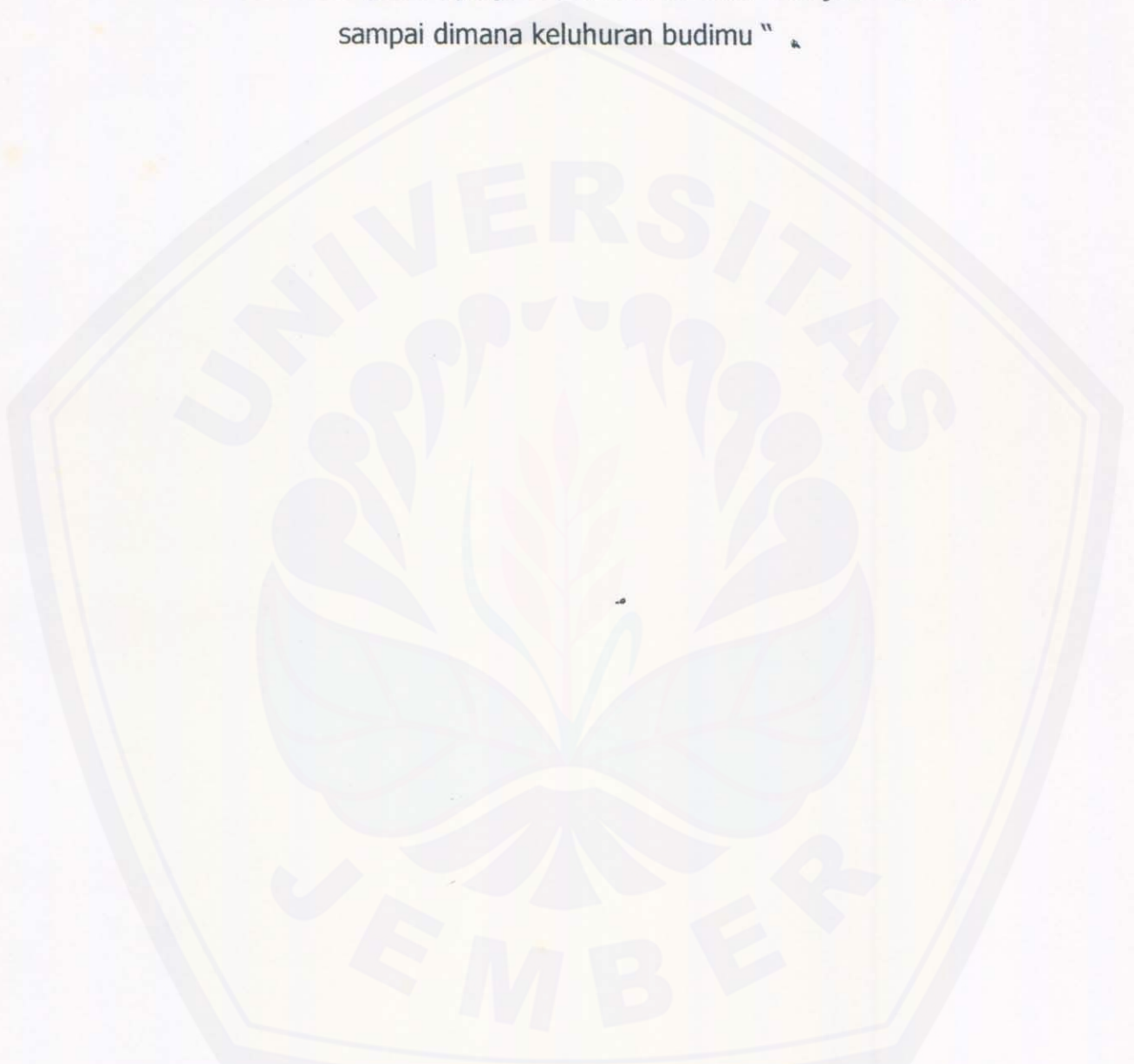
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2001

MOTTO

“ Hati-hatilah dengan berjanji, karena hal itu akan menjadi ukuran sampai dimana keluhuran budimu ”



Sumber : Inayaat Khan Keemas Jimmy Habien, Rangkaian 1000
Kata-kata Mutiara, Karya Utama, Surabaya.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Almamater tercinta Fakultas Hukum Universitas Jember
2. Ayahanda Rahmat Basuki dan Ibunda Sudarti tercinta terima kasih atas doa, derai keringat, kasih sayang dan air matanya dalam memperjuangkan cita-cita ananda
3. Bapak/ibu guruku tercinta yang dengan segala kesabaran membimbing dan mengarahkanku
4. Adikku Timur Aji Hantoro yang telah membantuku selama ini
5. Kakanda Tunggal Wijanarko tersayang terima kasih atas doa, cinta kasih dan pancaran hidupku selama ini

PERSETUJUAN

Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji :

Hari : Jum'at
Tanggal : 21
Bulan : September
Tahun : 2001

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum
Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua



RUSBANDI SOFJAN, S.H.
NIP. 130 350 761

Sekretaris



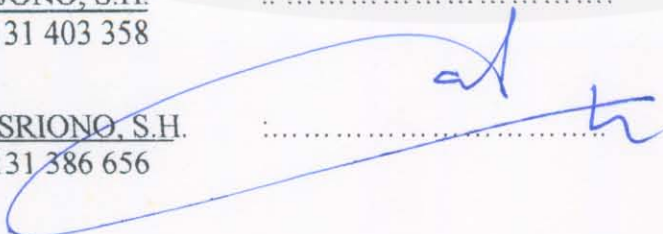
I WAYAN YASA, S.H.
NIP. 131 832 298

Anggota Panitia Penguji,

1. SUGJONO, S.H.
NIP. 131 403 358



2. EDY SRIONO, S.H.
NIP. 131 386 656



PENGESAHAN

Disahkan :

Skripsi dengan judul :

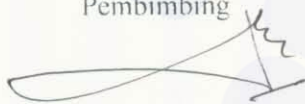
**“ TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PENGUSAHA
PADA CV. SULTAN AGUNG CRAFT
DI PONOROGO “**

Oleh :

INTAN FITRIANI

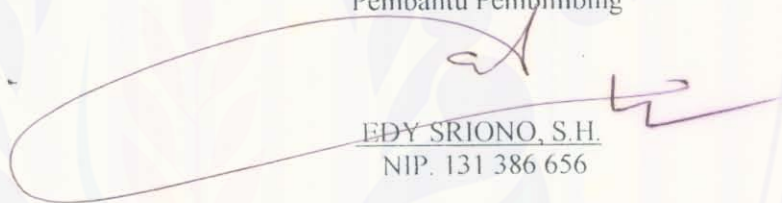
NIM. 970710101038

Pembimbing



SUGIJONO, S.H.
NIP. 131 403 358

Pembantu Pembimbing



EDY SRIONO, S.H.
NIP. 131 386 656

Mengesahkan


Departemen Pendidikan Nasional RI

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,




SOEWONDHO, S.H., M.S.
NIP. 131 879 632

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PENGUSAHA PADA CV. SULTAN AGUNG CRAFT DI PONOROGO** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Rasa terima kasih tersebut saya tujukan kepada :

1. Bapak Sugijono, S.H., selaku pembimbing dan sekaligus sebagai Kepala Jurusan Hukum Perdata yang dengan segala perhatiannya memberikan petunjuk dan nasehat serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Edy Sriono, S.H., selaku pembantu pembimbing yang telah banyak memberikan petunjuk dan pengarahannya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Rusbandi Sofjan, S.H., selaku ketua penguji.
4. Bapak I Wayan Yasa, S.H., selaku sekretaris penguji.
5. Bapak Soewondho, S.H.M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Bapak Echwan Irianto, S.H., selaku dosen wali yang tidak bosan-bosannya memberikan semangat dan dorongan kepada penyusun.
7. Bapak Agus Bambang Winarto, selaku Kabag Personalia CV. Sultan Agung Craft Ponorogo beserta segenap karyawannya.
8. Ayah dan ibunda tercinta yang telah memberikan segala kasih sayang dan kemampuannya demi tercapainya cita-cita ananda.
9. Adikku Timur Aji Hantoro yang telah membantuku selama ini
10. Keluarga Bapak Drs. Sahid Joko Susilo atas segala dukungan dan motivasinya.

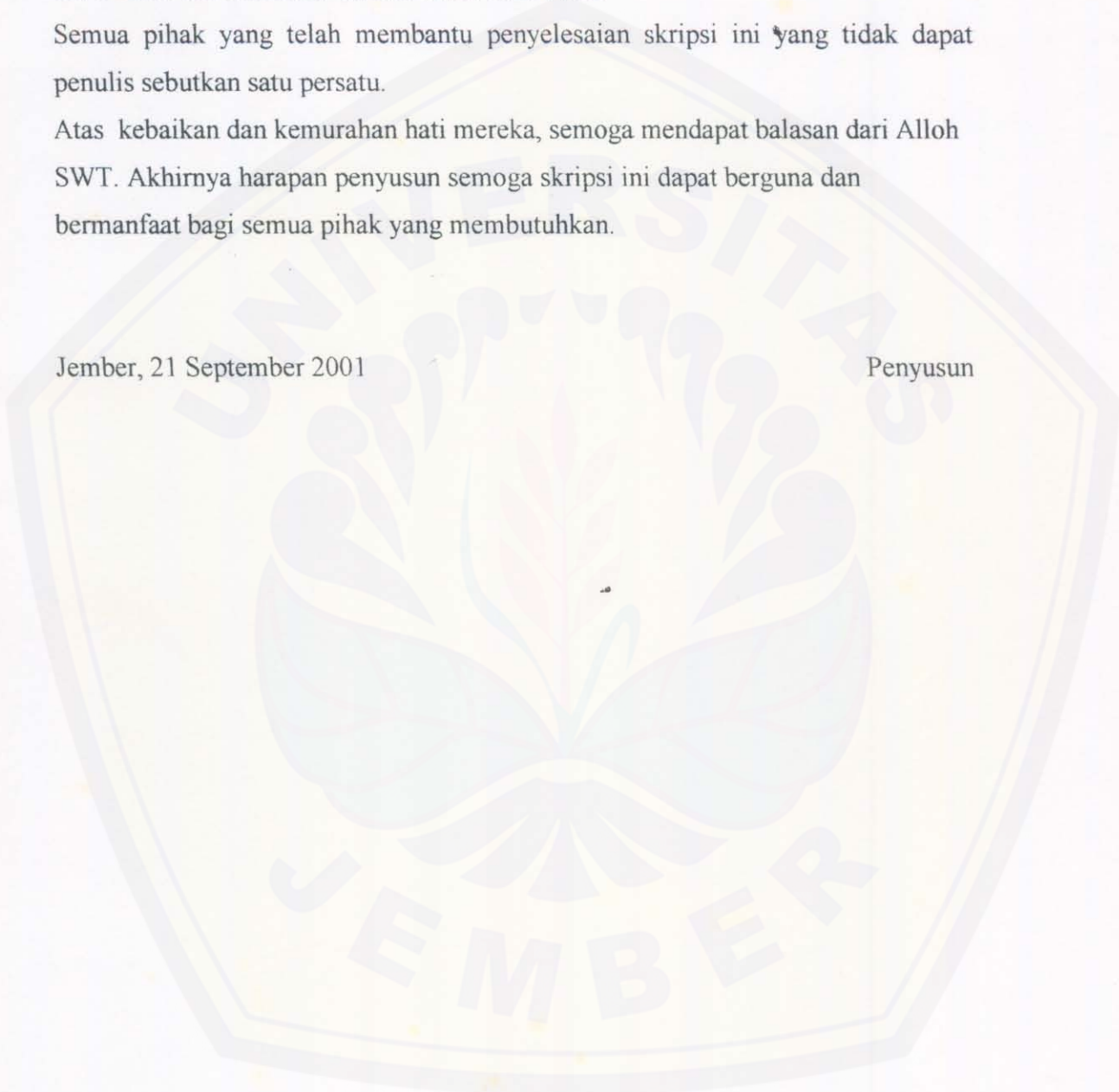
11. Calon suamiku, Tunggul Wijanarko atas perhatian dan kasih sayangnya selama ini.
12. Teman-temanku satu angkatan, khususnya Bayu, Ratna, Eni dan Nunuk.
13. Teman-temanku kost-kostan Jawa VIII/ 71 A.

Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Atas kebaikan dan kemurahan hati mereka, semoga mendapat balasan dari Alloh SWT. Akhirnya harapan penyusun semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jember, 21 September 2001

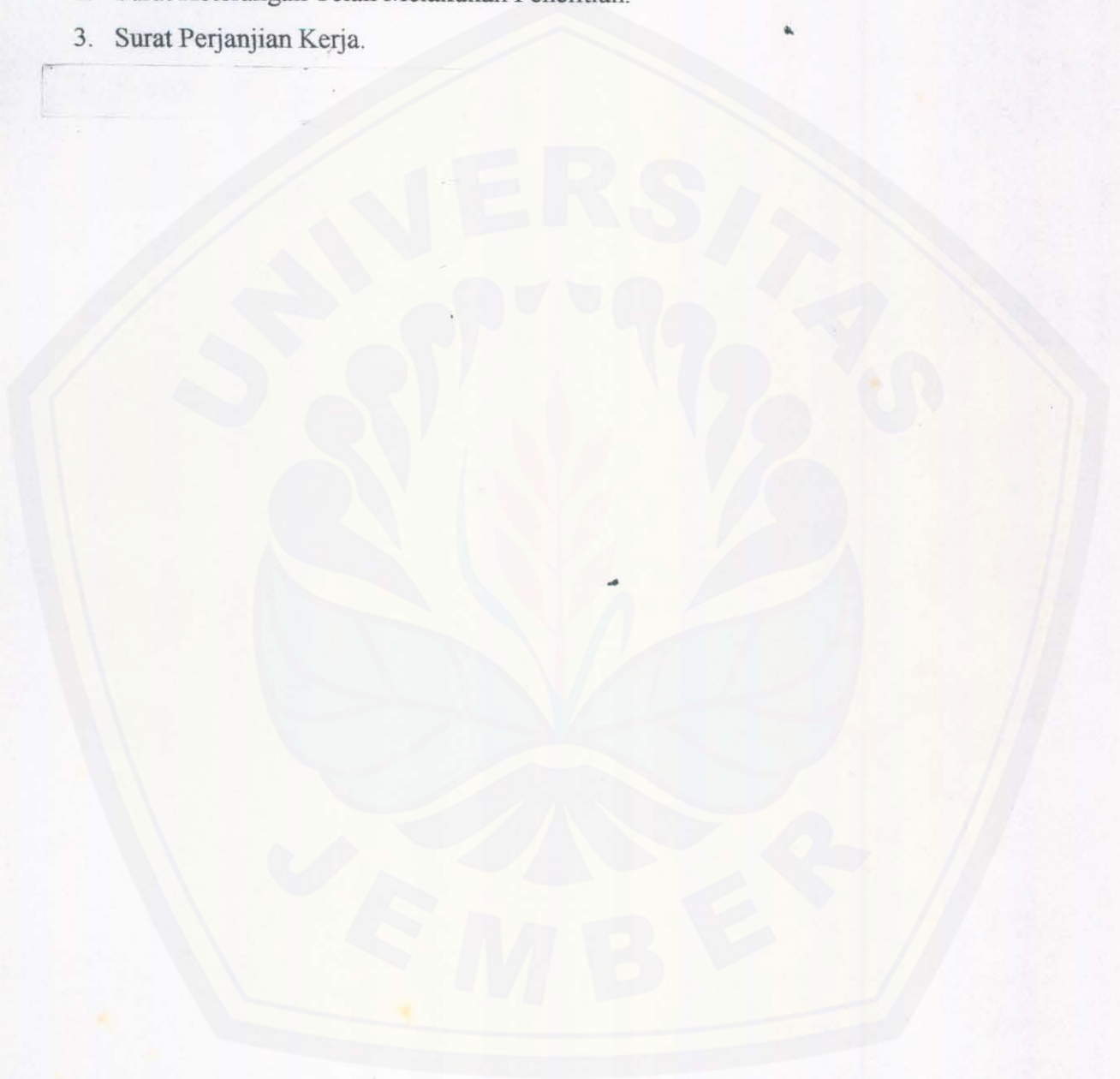
Penyusun



BAB II : FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI...	6
2.1 Fakta.....	6
2.2 Dasar Hukum	8
2.3 Landasan Teori.....	10
2.3.1 Perjanjian.....	10
a. Pengertian Perjanjian.....	10
b. Syarat Sahnya Perjanjian.....	13
c. Azas-azas Perjanjian.....	15
2.3.2 Perjanjian Kerja.....	16
a. Subjek Hukum di dalam Perjanjian Kerja	16
b. Pengertian Perjanjian Kerja.....	19
c. Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	21
2.3.3 Hubungan Kerja	23
2.3.4 Hubungan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan.....	25
BAB III: PEMBAHASAN	26
3.1 Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Pengusaha pada CV. Sultan Agung Craft	26
3.2 Berakhirnya Hubungan Kerja antara Tenaga Kerja dengan Pengusaha pada CV. Sultan Agung Craft	36
3.3 Upaya Penyelesaian Jika Terjadi Perselisihan antara Tenaga Kerja dengan Pengusaha	39
BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN	43
4.1 Kesimpulan	43
4.2 Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Konsultasi.
2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.
3. Surat Perjanjian Kerja.



RINGKASAN

Pembangunan Nasional Indonesia pada hakikatnya adalah pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Salah satu syarat dari keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia. Kualitas manusia Indonesia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan yang berupa pekerjaan dan dari pekerjaan tersebut diperoleh imbalan jasa (upah) yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Untuk melakukan suatu pekerjaan diperlukan adanya suatu bentuk perjanjian kerja baik itu secara lisan ataupun secara tertulis. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menulis skripsi ini dengan judul " **TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PENGUSAHA PADA CV. SULTAN AGUNG CRAFT DI PONOROGO.**

Penyusunan skripsi ini mempunyai dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum merupakan yang bersifat akademis, sedangkan tujuan khusus berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas yakni untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, berakhirnya hubungan kerja, dan upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha pada CV. Sultan Agung Craft. Di dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metodologi pendekatan masalah secara yuridis normatif dan yuridis empiris. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara studi literatur dan studi lapangan. Selanjutnya penulis menggunakan analisa data secara deskriptif kualitatif. Untuk menarik kesimpulan dilakukan secara deduktif.

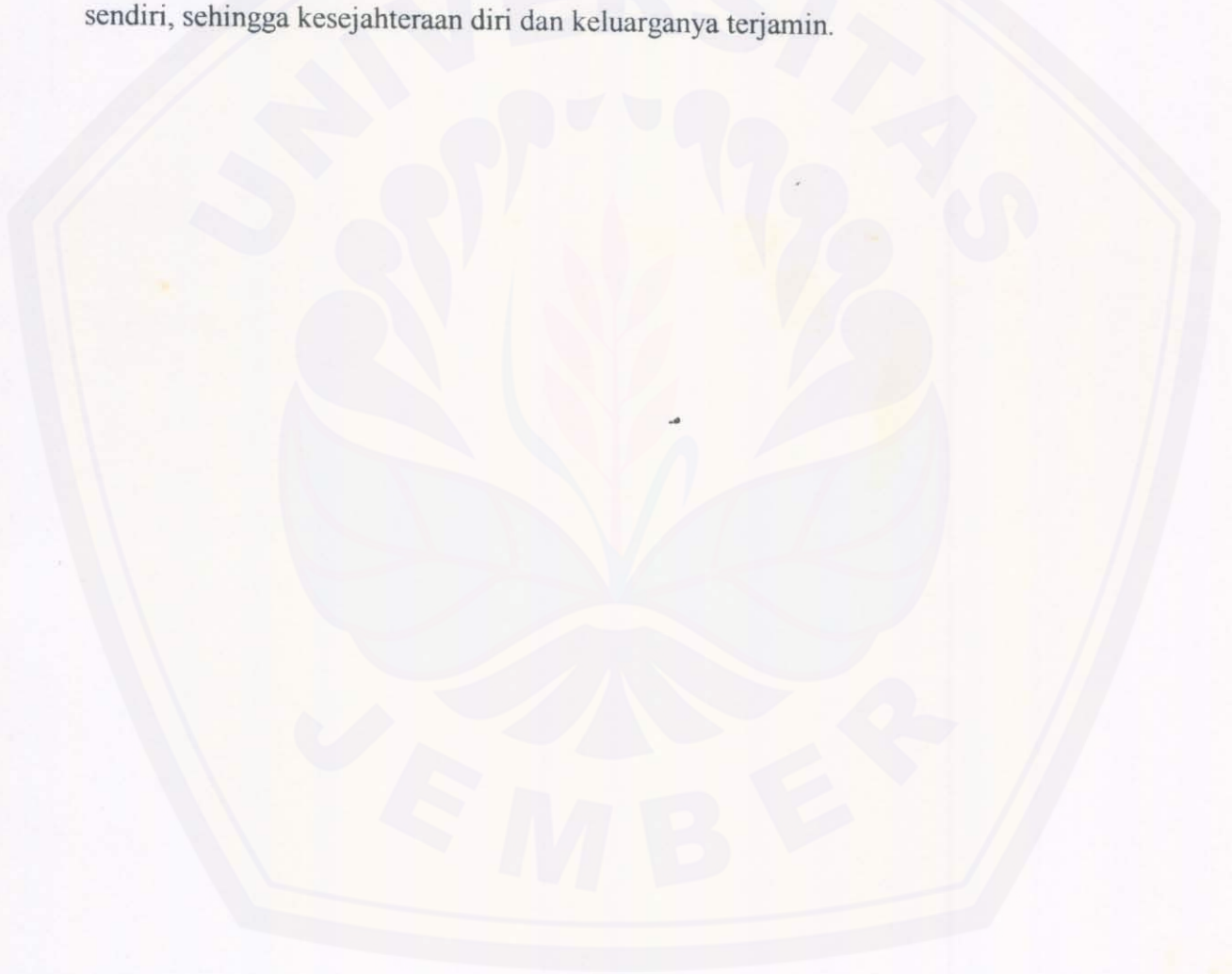
CV. Sultan Agung Craft merupakan industri pengolahan kayu yang mempunyai kedudukan di Jalan Sultan Agung Nomor 74 dan mempunyai karyawan sebanyak 332 orang. Di dalam pembuatan perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha menggunakan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis dengan format yang sudah ada (*standart kontrak*) . Macam perjanjian kerja yang

dibuat adalah berdasarkan pada waktu tidak tertentu, artinya semua karyawan diangkat sebagai karyawan tetap, tetapi terlebih dahulu harus menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Dalam surat perjanjian kerja disebutkan secara jelas macam pekerjaan yang dilakukan, jam kerja selama 7 jam selama sehari dengan sistem shif dan gaji diberikan setiap hari untuk karyawan harian dan setiap akhir bulan untuk karyawan bulanan. Setelah diadakan perjanjian kerja maka akan timbul hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Di dalam pelaksanaan perjanjian kerja ataupun hubungan kerja pada CV. Sultan Agung Craft, terjadi pula hal-hal yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. Hal tersebut telah ditentukan oleh perusahaan sepanjang tidak menyalahi ketentuan dari Depnaker. Perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dan pengusaha akan diselesaikan secara musyawarah mufakat. Apabila dengan musyawarah tidak bisa, maka bisa diselesaikan melalui pegawai perantara Depnaker.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penyusunan skripsi ini adalah bahwa pelaksanaan perjanjian kerja di CV. Sultan Agung Craft telah sesuai dengan perjanjian yang dibuat dan disepakati antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hal ini dapat dilihat dari bentuk perjanjiannya yang dibuat secara tertulis. Macam perjanjiannya didasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Isinya memuat macam pekerjaan, hari dan jam kerja yang dalam prakteknya tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat (tetapi jam kerjanya tetap 7 (tujuh) jam sehari) dan upah. Hak dan kewajiban timbul setelah adanya perjanjian kerja. Berakhirnya hubungan kerja terdapat dalam point 5.7 Surat Perjanjian Kerja dan bab IX pasal 32 KKB antara CV. Sultan Agung Craft dengan SPSI antara lain karyawan tidak masuk kerja selama 6 (enam) hari berturut-turut tanpa keterangan dan karyawan meninggal dunia. Perselisihan disebabkan karena pengaruh luar yang berkaitan dengan kenaikan upah yang penyelesaiannya dilakukan dengan jalan musyawarah dan melalui pegawai perantara dari Depnaker.

Penyusun dapat memberikan saran yaitu meskipun pelaksanaan perjanjian kerja telah sesuai dengan perjanjian yang dibuat, tetapi ada baiknya CV. Sultan Agung Craft sebelum mengadakan perjanjian kerja, hendaknya terlebih dahulu

menjelaskan kepada calon pekerja terutama mengenai hal ikwal isi perjanjian kerja tersebut, agar karyawan tersebut mengetahui isi perjanjian serta hak dan kewajibannya. Di dalam melakukan perjanjian kerja, hendaknya pengusaha memberikan salinan Surat Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama. Apabila karyawan tidak mengerti dari isi Surat Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut pekerja bisa minta penjelasan kepada pengusaha. Di dalam melakukan hubungan kerja hendaknya para karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya sendiri, sehingga kesejahteraan diri dan keluarganya terjamin.





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional Indonesia yang pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, mempunyai tujuan untuk mewujudkan suasana kehidupan yang adil dan makmur baik material maupun spiritual. Salah satu syarat keberhasilan pembangunan nasional Indonesia adalah kualitas manusia Indonesia itu sendiri.

Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepadanya. Sebaliknya jaminan hidup tidak mungkin diperoleh apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan yang dari hasil pekerjaan itu diperoleh imbalan sebagai balas jasa yang telah diberikan sehingga mampu membiayai dirinya dan keluarganya. Dengan demikian antara peningkatan kualitas manusia, jaminan hidup, kesempatan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan. Apabila jaminan hidup telah diperoleh melalui kesempatan kerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dicapai.

Namun sebagai akibat bertambahnya penduduk di Indonesia menyebabkan permasalahan baru bagi kita, yakni terbatasnya lapangan pekerjaan. Berdasarkan keadaan ini, maka pemerintah memberikan kesempatan kepada warga negaranya untuk menumbuhkan usaha-usaha baru, memperluas kesempatan berusaha dan mendorong para pengusaha untuk memperluas usahanya. Dengan demikian pengusaha mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka penyediaan lapangan kerja. Penyediaan lapangan kerja yang dimaksud adalah dengan memberikan kesempatan kerja yang harus diikuti dengan penyiapan tenaga kerja. (Payaman J Simanjuntak, 1988:43)

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa : “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan

bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak. Disamping itu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja / tenaga kerja tidak hanya untuk keuntungan pengusaha saja, melainkan mempunyai nilai kemanusiaan yang tinggi terhadap tenaga kerja itu sendiri.

Untuk melakukan suatu pekerjaan diperlukan adanya suatu bentuk perjanjian kerja, dimana didalamnya diletakkan segala hak dan kewajiban masing-masing pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha tidak bisa lagi memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya perjanjian kerja mempunyai bentuk yang bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara lisan ataupun tertulis, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan.

Perjanjian kerja yang merupakan dasar berlakunya hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja mempunyai hubungan yang erat dengan perjanjian perburuhan. Hubungan yang dimaksud disini adalah bahwa perjanjian perburuhan merupakan aturan dasar bagi perjanjian kerja atau dengan kata lain perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan. Dengan adanya perjanjian perburuhan dalam suatu hubungan kerja, diharapkan akan tercipta suatu kedamaian dan ketenangan dalam melaksanakan hubungan kerja pada suatu perusahaan. (Djumadi, 1992:84)

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menulis skripsi ini dengan judul “ **TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA DENGAN PENGUSAHA PADA CV. SULTAN AGUNG CRAFT DI PONOROGO** “ .

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pembahasan skripsi ini pada masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja, berakhirnya hubungan kerja dan upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja

dengan pengusaha pada CV. SULTAN AGUNG CRAFT di Ponorogo yang ditinjau dari segi yuridis.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja sangat erat kaitannya dengan hubungan kerja karena akan mempengaruhi hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik bagi tenaga kerja maupun pengusaha, maka dari itu penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha pada CV. SULTAN AGUNG CRAFT ?
2. kapankah berakhirnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha pada CV. SULTAN AGUNG CRAFT ?
3. bagaimanakah upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha ?

1.4 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penulisan skripsi ini adalah :

1. untuk memenuhi syarat dan tugas mutlak yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan kurikulum yang berlaku di perguruan tinggi yakni guna memperoleh gelar Sarjana Hukum;
2. memberikan sumbangan sebuah karya tulis ilmiah kepada almamater tercinta guna menambah dan melengkapi perbendaharaan pengetahuan di bidang hukum.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penulisan skripsi ini adalah:

1. untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha pada CV. SULTAN AGUNG CRAFT;
2. untuk mengetahui berakhirnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha pada CV. SULTAN AGUNG CRAFT;

3. untuk mengetahui upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha.

1.5 Metodologi

Setiap penulisan karya ilmiah selalu menggunakan metode sebagai cara untuk mengungkapkan kebenaran ilmiah secara objektif. Kebenaran tersebut dapat dibuktikan dengan mengajukan data-data yang sebenarnya, sehingga tulisan mampu menunjukkan sifat ilmiahnya.

Skripsi ini disamping merupakan hasil penelitian dari lapangan juga merupakan hasil dari studi kepustakaan yang relevan dengan permasalahan yang ada.

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan yang ada dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1.5.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Metode Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris. Metode Yuridis Normatif dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas. Metode Yuridis Empiris dilakukan dengan mengadakan penelitian di lapangan, dilakukan untuk mendapatkan data dan keterangan dari pihak yang terkait dalam hal ini pihak CV. SULTAN AGUNG CRAFT.

1.5.2 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1.1 Sumber Data Primer

Adalah sumber data yang langsung diperoleh dari lapangan yang berupa hasil wawancara dengan pihak CV. SULTAN AGUNG CRAFT serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan perjanjian kerja.



BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

CV. Sultan Agung Craft merupakan perusahaan industri pengolahan kayu yang banyak menyerap tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran di Ponorogo. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 1970 oleh Bapak Mukti Ichsan dan berkedudukan di Jalan Sultan Agung Nomor 74 serta merupakan perusahaan yang berbentuk perusahaan perseorangan. Izin usaha sebagai salah satu syarat pengelolaan perusahaan industri pengolahan layaknya adalah izin usaha dari Departemen Perindustrian dan Perdagangan dengan nomor izin 40/E3/VI/178. No. Code: 3312/152 Tanggal 24 Februari 1978.

CV. Sultan Agung Craft pada mulanya bergerak di bidang industri kerajinan bambu, yang hasil produksinya berupa kere, yaitu anyaman bambu yang diletakkan di muka rumah yang berfungsi sebagai penahan sengatan sinar matahari dan percikan air hujan. Sementara itu, jumlah karyawan dan volume produksinya masih relatif kecil. Untuk pemasarannya juga belum luas. Tahun 1974, Bapak Mukti Ichsan sebagai pimpinan perusahaan melihat adanya peluang bisnis di bidang permebelan. Secara perlahan beliau mencoba mengalihkan usahanya di bidang itu. Selain itu perusahaan juga mengolah/menghasilkan produksi kerajinan kayu.

Perusahaan ini menghasilkan dua jenis produk, berupa produk utama yaitu : mebel meliputi; Garden Furniture (kursi taman), Perabot rumah tangga (kursi, meja, buffet) dan produk sampingan yaitu berbagai kerajinan kayu (tatanan tempat gelas, vas bunga, asbak, hiasan dinding). Selama sepuluh tahun kemudian, perusahaan mengalami perkembangan pesat baik jumlah modal, karyawan serta volume produksinya.

Melihat perkembangan ini, pada tahun 1985 pemerintah Indonesia memberikan kepercayaan kepada industri pengolahan kayu Sultan Agung Craft untuk membuat tempat duduk penumpang kereta api di Industri Kereta Api (INKA) Madiun. Kepercayaan itu diberikan pemerintah untuk merangsang

industri-industri daerah dengan harapan dapat membantu program penyediaan lapangan pekerjaan.

Pada awal tahun 1986, perusahaan mendapatkan penghargaan UPAKARTI dari Presiden Soeharto, sebagai pelopor industri pengolahan kayu. Setahun kemudian, pada tahun 1987 CV. Sultan Agung Craft memperluas daerah pemasarannya. Adapun daerah pemasarannya sampai sekarang meliputi :

1. keluar negeri meliputi : Amerika, Jerman, Singapura dan Italia.
2. dalam negeri meliputi :
 1. daerah Jakarta : Pertokoan Sarinah dan Krisna Ancol
 2. daerah Surabaya : Tunjungan Surabaya, Mungil Art Shop
 3. daerah Bali : CV. Garuda Bali, Nusa Dua Beach

CV. Sultan Agung Craft telah memiliki karyawan / tenaga kerja sebanyak 332 orang, yang peran sertanya sangat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Jumlah karyawan ditentukan perusahaan akan tenaga kerja / karyawan, atau dengan kata lain jumlah tenaga kerja / karyawan akan bertambah. Untuk penerimaan karyawan dilakukan seleksi, pengujian ketrampilan, keahlian serta kesehatan fisik dan mental. Dalam menerima karyawan / tenaga kerja CV. Sultan Agung Craft juga memberikan syarat-syarat, yaitu :

1. surat keterangan berbadan sehat dari dokter
2. tidak pernah dihukum karena melakukan perbuatan pidana, tidak pernah melakukan perbuatan-perbuatan tecela yang semuanya itu dibuktikan dengan menunjukkan surat keterangan berkelakuan baik dari Kepolisian Negara
3. menyerahkan surat lamaran yang ditujukan kepada CV. Sultan Agung Craft yang dalam hal ini diwakilkan kepada Kabag Personalia.

Menurut keterangan dari Bapak Agus Bambang Winarto selaku Kabag Personalia pada CV. Sultan Agung Craft yang diperoleh pada tanggal 28 Mei 2001 bahwa syarat-syarat yang diberikan perusahaan dimaksudkan agar setiap calon karyawan memiliki kemampuan yang maksimal. Setelah tenaga kerja / karyawan diterima, maka oleh CV. Sultan Agung Craft diadakan perjanjian kerja yang isinya antara lain identitas perusahaan, identitas pekerja, jabatan/macam

pekerjaan, besarnya upah, waktu kerja, hak dan kewajiban buruh serta majikan serta tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat. Karyawan / tenaga kerja yang sudah mengadakan perjanjian kerja tersebut wajib mentaati peraturan yang ada di dalam perjanjian kerja, apabila pekerja melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi.

2.2 Dasar Hukum

Adapun dasar hukum yang dipakai sebagai pijakan dalam penulisan skripsi ini yang berkaitan erat dengan masalah perjanjian kerja adalah :

1. Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat (2) menyebutkan : “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”.

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya :

a. Pasal 1313

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

b. Pasal 1320

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

c. Pasal 1330

Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

1. Orang-orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang , dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu

d. Pasal 1338

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

e. Pasal 1601 a

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

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

a. Pasal 1 angka 2

Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

b. Pasal 1 angka 3

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

c. Pasal 1 angka 4

Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjaikan perusahaan bukan miliknya sendiri;
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

d. Pasal 1 angka 6

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

e. Pasal 10

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

f. Pasal 11

(1) Perjanjian kerja dibuat secara lisan dan/ atau tertulis.

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

g. Pasal 13

Segala hal dan/ atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

h. Pasal 21 ayat (1)

Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;
- e. keadaan memaksa.

4. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Perjanjian

a. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengandung

pengertian : “ Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih .”

Beberapa pakar hukum memberikan pengertian tentang perjanjian, yaitu :

1. Subekti (1979:1) menyatakan “ perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal ”.
2. Sri Soedewi Masychoen Sofyan (1982:8) menyatakan “ perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seseorang mengikatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih ”.
3. Abdul Kadir Mohammad (1992:78) menyatakan “ perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melakukan hal dalam lapangan kekayaan “.

Berdasarkan pengertian perjanjian diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang, karena di dalamnya ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan didalam perjanjian kerja.

Pengertian mengenai perjanjian seperti tersebut diatas, apabila dilihat secara mendalam, akan terlihat bahwa pengertian tersebut ternyata mempunyai arti yang luas dan umum sekali sifatnya, selain itu juga tanpa menyebutkan untuk tujuan apa perjanjian tersebut dibuat. Hal tersebut terjadi karena di dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, hanya menyebutkan tentang satu pihak atau lebih yang mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian kerja tersebut dibuat.

Menurut Abdul Kadir Muhammad (dalam Djumadi, 1992 : 10) dalam bukunya yang berjudul Hukum Perikatan, antara lain disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

a. Adanya pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada di sini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subjek perjanjian tersebut. Subjek mana bisa terdiri manusia atau badan hukum. Dalam hal ini para pihak yang terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Adanya persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberi kebebasan untuk mengadakan *bergaining* atau tawar-menawar diantara keduanya, hal ini biasa disebut dengan azas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan dan tipuan.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai, baik yang dilakukan sendiri maupun pihak lain yang dalam hal ini mereka selaku subjek dalam perjanjian tersebut.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu sama lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak yang lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitupun sebaliknya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan atau tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta, maka akta tersebut bisa dibuat secara *outhentyk* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *outhentyk* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak dihadapan seorang para pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau

persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

b. Syarat sahnya Perjanjian

Sebelumnya telah diuraikan, bahwa suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh Karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh Undang-Undang haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Undang-Undang.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian yang telah ditentukan di dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa :

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- a. sepakat mereka yang mengikatkan diri;
- b. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. suatu hal tertentu;
- d. suatu sebab yang halal.

Dalam mengetengahkan keempat syarat yang diperlukan di dalam perjanjian tersebut agar lebih jelas tepat maksud dan tujuannya, maka dalam kesempatan ini akan diuraikan masing-masing syarat tentang syarat sah suatu perjanjian, dapat diuraikan sebagai berikut :

a. sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju, seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan, kekeliruan dan penipuan. Karena itu manakala hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

b. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada azasnya, setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya, adalah cakap

menurut hukum. Dalam pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa :

tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian

1. orang-orang yang belum dewasa;
2. mereka yang ditaruh dibawah pengapuan;
3. orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, maka mereka yang termasuk dalam kriteria tersebut diatas tidak bisa membuat suatu perjanjian, dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk dalam ketiga kriteria tersebut, maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

c. suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya, tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tentu asalkan jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

d. suatu sebab yang halal

Menurut Undang-Undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Syarat-syarat perjanjian, dapat dibedakan menjadi dua macam syarat, yaitu :

1. Syarat Subjektif

Maksudnya karena menyangkut mengenai suatu subjek yang dipersyaratkan. Di dalam hal ini termasuk syarat-syarat dalam huruf a dan b, yaitu tentang syarat-syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Apabila yang tidak terpenuhi adalah syarat-syarat subjektif, maka salah satu pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hak untuk memohon kepada hakim untuk membatalkan perjanjian tersebut.

2. Syarat Objektif

Maksudnya adalah objek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termasuk dalam syarat-syarat c dan d, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan

suatu sebab yang halal. Apabila yang tidak terpenuhi dalam suatu perjanjian adalah syarat objektif, maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum, karenanya tujuan para pihak untuk membuat suatu perjanjian menjadi batal. Hal ini karena objek yang diperjanjikan batal, maka perjanjian tersebut secara otomatis batal demi hukum.

c. Azas-azas Perjanjian

Dalam hukum perjanjian dapat dijumpai beberapa azas penting yang perlu diketahui. Azas-azas tersebut adalah seperti diuraikan dibawah ini, yaitu :

a. azas kebebasan berkontrak

Sistem terbuka yang mengandung suatu azas kebebasan berkontrak membuat perjanjian, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata lazimnya disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1), yang berbunyi : Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya..

Berdasarkan dari perkataan “ semua “, maka pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya seperti suatu undang-undang. Dengan perkataan lain, dalam soal perjanjian, kita diperbolehkan membuat undang-undang bagi kita sendiri.

b. azas konsensual

Menurut azas konsensualitas, suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi objek perjanjian. Sepakat adalah persesuaian paham dan kehendak antara dua pihak tersebut. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, adalah juga yang dikehendaki oleh pihak yang lain. Sepakat yang diperlukan untuk melahirkan suatu perjanjian dianggap telah tercapai, apabila pernyataan yang dikeluarkan oleh suatu pihak diterima oleh pihak lain..

c. azas itikat baik

Setiap orang yang membuat suatu perjanjian haruslah dibuat dengan itikat baik. Azas itikat baik ini dapat dibedakan antara itikat baik subjektif dan itikat baik objektif. Itikat baik subjektif diartikan sebagai kejujuran seseorang dalam

melakukan suatu perbuatan hukum, apa yang terletak dalam sikap batin seseorang dalam waktu diadakan perjanjian tersebut. Itikat baik objektif yaitu pelaksanaan perjanjian harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa yang dirasakan sesuai dengan yang patut di masyarakat.

d. azas kelengkapan

Maksud dari azas ini apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menyingkirkan pasal-pasal yang ada dalam undang-undang. Apabila tidak secara tegas ditentukan dalam suatu perjanjian, maka ketentuan dalam undang-undanglah yang dinyatakan berlaku.

2.3.2 Perjanjian Kerja.

a. Subjek Hukum di dalam Perjanjian Kerja

Dalam dunia hukum, perkataan orang (*persoon*) berarti pembawa hak, yaitu sesuatu yang mempunyai hak dan kewajiban dan disebut subjek hukum (C.S.T Cansil , 1989:117).

Subjek hukum terdiri dari :

1. manusia
2. badan hukum

Subjek hukum yang terdapat di dalam perjanjian kerja adalah :

1. buruh
2. majikan

Dalam perjanjian kerja mempunyai konsekuensi bahwa orang yang berada dibawah pimpinan orang lain atau bekerja pada majikan dengan menerima upah disebut buruh, sedangkan orang yang memimpin atau mempekerjakan buruh dengan memberi upah disebut majikan.

Pengertian buruh maupun majikan disini masih dalam pengertian pada umumnya, maksudnya setiap orang yang mengadakan perjanjian kerja maka orang yang di bawah pimpinan orang lain disebut sebagai buruh, sedangkan orang yang memimpin disebut majikan. Sebagai contoh : pembantu rumah tangga yang bekerja pada keluarga Pak Somo. Orang akan menyebut pembantu rumah tangga tersebut sebagai buruh, sedangkan Pak Somo akan disebut sebagai majikannya.

Mengapa demikian ? Pembantu rumah tangga yang bekerja pada keluarga Pak Somo sebelumnya juga mengadakan perjanjian kerja lebih dahulu.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dibedakan pengertian buruh dan majikan menurut pengertian pada umumnya dengan pengertian buruh dan majikan menurut Hukum Perburuhan di Indonesia. Untuk dapat disebut sebagai buruh dan majikan menurut Hukum Perburuhan di Indonesia, maka harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. harus ada perjanjian kerja,
- b. harus ada hubungan yang *Zakelijk*.

Hal ini bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Syarat yang penting adalah syarat harus ada suatu hubungan kerja yang *zakelijk*. maksud dari hubungan kerja yang *zakelijk* adalah bahwa hubungan antara majikan dan buruh adalah hubungan yang formil.

- c. buruh harus bekerja pada perusahaan

Salah satu subjek hukum dalam perjanjian kerja adalah buruh. Perkataan buruh memiliki beberapa macam istilah. Hal ini dapat dilihat dari :

1. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 berbunyi : “ Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan , baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ”.
2. Pasal 1huruf c Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah berbunyi : “ Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah ”.
3. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 berbunyi : “ Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah ”.
4. Karyawan adalah tenaga kerja yang bekerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dan telah memenuhi persyaratan penerimaan tenaga kerja dan dalam status hubungan kerja dengan perusahaan.

Dengan demikian istilah tenaga kerja meliputi buruh, pekerja, karyawan yang pada intinya mereka bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

d. majikan adalah orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan atau usaha. Hal ini dapat dilihat :

1. Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan berbunyi : “ Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah ”.
2. Majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungan dengan buruh
3. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, maka majikan dan pengusaha pada intinya sama yaitu orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah.

Adapun yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara.

Perkecualian bagi seorang buruh yang tidak bisa disebut sebagai buruh yaitu apabila :

1. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan secara tidak teratur dan secara organisatoris tidak mempunyai fungsi pokok pada perusahaan. Tenaga ini disebut tenaga kerja non organik. Misalnya : Dokter Perusahaan, Konsultan Perusahaan.
2. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan yang tidak berkesinambungan, baik yang disebabkan karena waktu maupun sifat pekerjaannya. Tenaga ini

disebut tenaga kerja insidental, seperti tenaga kerja bongkar muat. (Djumaldji, 1997:21-23).

b. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja yang didalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama yang disebutkan dalam pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa : “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selain itu perjanjian kerja juga disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

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

Selain itu pengertian perjanjian kerja juga diketengahkan beberapa pakar hukum, yaitu :

1. Soepomo (1990:1) menyatakan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

2. Subekti (dalam Djumadi , 1992:24) menyatakan bahwa :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang diperantas (dalam Bahasa Belanda *diersverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan man pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

3. Soedjono (1991:9) menyatakan bahwa:“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan suatu upah”.
4. Ridwan Halim, dkk. (dalam Djumadi , 1992:26) menyatakan bahwa

perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Setelah diketengahkan beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, ada dikemukakan perkataan “ di bawah perintah “, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan ” dibawah ini “ mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur wenang perintah. Dengan adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinansi. Jadi disini pihak yang kedudukannya di atas yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah. (Djumaldji, 1997:18). Dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan dibawah perintah dari majikan.

Ketentuan tersebut diatas menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu si buruh atau pekerja, adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah, jika dibandingkan dengan kedudukan dari pihak majikan. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan sama atau seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang telah diuraikan sebelumnya yaitu seperti yang ditentukan pada pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Untuk

mengatasi dan menjembatani kesenjangan itu perlu adanya perlindungan dari pihak ketiga atau pihak lain.

Sri Soedewi Maschun Sofwan (1982:52) menyatakan bahwa :

Jika dilihat dari objeknya maka perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Namun perbedaan antara satu dengan yang lainnya, bahwa pada perjanjian kerja ada terdapat gabungan kedinasan atau kekuasaan antara buruh dan majikan. Sedangkan dalam perjanjian pemborongan tidak ada hubungan semacam itu, melainkan melaksanakan pekerjaan yang tugasnya mandiri.

c. Unsur-unsur di dalam Perjanjian Kerja

Di dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

Di dalam pembuatan perjanjian kerja selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi. Suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari :

a. adanya unsur *work* atau pekerjaan

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

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada dasarnya wajib melaksanakan sendiri. Apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu untuk dilakukan sendiri atau menyuruh orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Bahkan pada pasal 4 Peraturan Pemerintah

Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa : “Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.”

Ketentuan tersebut diatas, bisa disebut *when do not work, do not get pay*, maksud dari kalimat tersebut adalah jika seseorang tidak mau bekerja, maka berarti seseorang tersebut tidak berkehendak untuk mendapatkan upah.

Namun di dalam pelaksanaannya, jika seseorang atau pihak pekerja sewaktu akan melaksanakan pekerjaannya sebagai implementasi dari isi yang tercantum dalam perjanjian kerja akan tetapi berhalangan. Ternyata ketentuan tersebut bisa dikesampingkan, yaitu dalam pelaksanaannya ternyata pekerjaan tersebut bisa diwakilkan atau digantikan oleh orang lain, sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapat persetujuan terlebih dahulu dari pihak lain, yaitu si majikan.

b. adanya unsur *service* atau pelayanan

Di dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan atau pemberi kerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

Di samping itu di dalam melaksanakan pekerjaan itu harus bermanfaat bagi si pemberi kerja. Dengan demikian bisa diambil suatu kesimpulan bahwa prinsip dalam unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.

c. adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Di dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja ataupun peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Pekerjaan yang dilakukan selama hidup dari si pekerja tersebut, maka menyebabkan pribadi manusia tersebut akan hilang, sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga si majikan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

d. adanya unsur *pay* atau upah

Seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah, maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur *pay* tidak terpenuhi. Dengan demikian bisa diambil suatu kesimpulan walaupun ketiga unsur telah terpenuhi, akan tetapi karena unsur yang keempat tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan perjanjian kerja. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk perjanjian itu.

Pekerja yang diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Di dalam hal menguraikan tentang upah, adalah merupakan kewajiban yang esensial dari majikan, juga merupakan suatu hubungan kontraktual antara penerima kerja yaitu si buruh dengan pemberi kerja, yaitu si majikan. (M.G.Root dalam Djumadi, 1992:28-33).

2.3.3 Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. (Sendjun H. Manulang, 1990:63). Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 10 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang

Ketenagakerjaan bahwa : “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.”

Menurut Soepomo (dalam Sendjun H.Manulang, 1990:63) dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Hubungan kerja disebut juga hubungan industrial atau hubungan perburuhan.

Ada tiga unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu :

1. adanya pekerjaan yang dilakukan;
2. adanya perintah (bekerja atas perintah pengusaha);
3. adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.

Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1988:83).

Hubungan industrial mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja sehubungan dengan proses produksi di perusahaan. Penerapan hubungan industrial merupakan perwujudan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai :

1. pembuatan perjanjian kerja yaitu merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
2. kewajiban buruh yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut;
3. kewajiban majikan atau pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah.;
4. berakhirnya hubungan kerja;

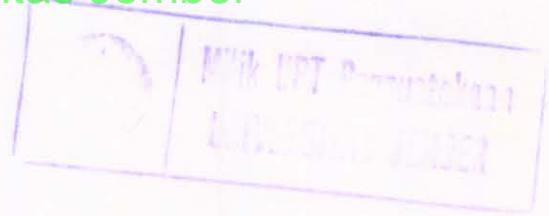
5. cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

2.3.4 Hubungan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan

Perjanjian perburuhan ialah peraturan induk bagi perjanjian kerja, antar seorang anggota buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota perkumpulan pada pihak lain. Dengan demikian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan terdapat hubungan yang erat. Hubungan yang dimaksud disini adalah perjanjian perburuhan merupakan induk daripada perjanjian kerja, artinya pembuatan perjanjian kerja harus berpedoman pada perjanjian perburuhan, apabila perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian perburuhan maka ketentuan perjanjian perburuhanlah yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapatlah diambil kesimpulan bahwa :

1. perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama adalah sebagai peraturan induk dari perjanjian kerja ;
2. perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan atas keberadaan perjanjian perburuhan;
3. ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan, secara otomatis beralih ke dalam perjanjian kerja;
4. perjanjian perburuhan merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik;
5. perjanjian perburuhan merupakan hubungan industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila.



BAB III PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Dengan Pengusaha Pada CV. Sultan Agung Craft

Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

Di dalam pengertian perjanjian kerja antara para pihak yang mengadakan perjanjian, yaitu buruh dan majikan tidak dalam kedudukan yang seimbang atau sama karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain yaitu majikan.

Untuk penyelenggaraan perjanjian kerja, seperti halnya dengan semua macam perjanjian lain dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai macamnya, isinya dan kadang-kadang mengenai bentuk tertentu. (Imam Soepomo, 1990:51)

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis dapat melihat ada 4 (empat) macam pelaksanaan perjanjian kerja pada CV. Sultan Agung Craft, yaitu

1. Pelaksanaan perjanjian kerja dilihat dari bentuk perjanjian kerja

Perjanjian kerja harus berdasarkan pernyataan kemauan yang sepakat yang dikenal dengan azas konsensual, yaitu perjanjian yang dianggap syah apabila telah terjadi kata sepakat diantara kedua belah pihak. Setelah terdapat persetujuan macam pekerjaan, besarnya upah dan sebagainya, pada dasarnya dengan keterangan buruh kepada majikan : " saya sanggup bekerja " dan jawaban majikan " baik ", terjadilah perjanjian kerja dengan syah. Karena pernyataan itu, kedua belah pihak telah terikat, walaupun tanpa harus dituangkan dalam bentuk tertentu.

Namun dalam prakteknya bentuk perjanjian kerja yang dilaksanakan di CV. Sultan Agung Craft dibuat secara tertulis yang segala biaya akta dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan perusahaan. Hal ini dapat dilihat bahwa setiap karyawan/tenaga kerja yang diterima wajib mengadakan perjanjian kerja, dimana formulir perjanjiannya sudah disediakan oleh pihak perusahaan dengan

format yang sudah ditentukan. Pernyataan ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 pasal 13, yaitu : Bahwa semua perusahaan yang mengadakan perjanjian kerja secara tertulis diwajibkan menanggung seluruh biaya yang diperlukan untuk diadakannya perjanjian kerja. Pernyataan senada juga dikemukakan oleh Soepomo (1990:62) bahwa “ jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, segala biaya akta dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan. Biaya praktis nihil karena di dalam perjanjian kerja tidak diwajibkan memakai materai ”.

Setiap terjadi perjanjian kerja, maka pihak karyawan/tenaga kerja yang menyetujui isi perjanjian hanya tinggal menandatangani saja. Jika karyawan/tenaga kerja yang tidak menyetujui isi perjanjian kerja tersebut, maka ia gagal menjadi karyawan/tenaga kerja. Perjanjian kerja tersebut akan menimbulkan akibat yaitu pihak karyawan wajib mentaati segala aturan tentang hal melakukan pekerjaan. Pernyataan tersebut jika dihubungkan dan dianalisa berdasarkan ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan pasal 12 Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 adalah perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. kemauan bebas kedua belah pihak

Di dalam perjanjian kerja terdapat ketentuan dan syarat-syarat yang merupakan pokok perjanjian yang harus disepakati oleh pihak pekerja. Apabila pekerja telah menandatangani perjanjian kerja maka pekerja dikatakan sepakat atas apa yang tercantum dan termaksud di dalam perjanjian kerja. Pemberian kata sepakat oleh pekerja harus terlepas dari unsur paksaan, kekhilafan dan penipuan. Hal ini dimaksudkan agar pekerja dalam memberikan persetujuan benar-benar karena mereka mengerti dan memahami akan segala akibat dan keuntungan-keuntungan yang akan diterimanya. Karyawan yang tidak sepakat atas apa yang tertera di dalam perjanjian kerja, maka ia gagal menjadi karyawan.

2. Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak

Syarat percakapan melakukan perbuatan hukum dapat ditinjau dari pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Disebut sebagai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

- a. orang-orang yang belum dewasa
- b. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- c. orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Persyaratan percakapan bertindak memang perlu, karena orang yang membuat suatu perjanjian akan terikat oleh perjanjian tersebut sehingga harus mempunyai kemampuan yang cukup untuk menyadari secara benar-benar tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggung jawab dalam hal ini adalah setiap pekerja yang melakukan pekerjaan wajib mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan kewajiban karyawan *point h* yaitu karyawan harus bertanggung jawab atas barang-barang milik perusahaan yang pemakaian serta pemeliharaannya diserahkan kepada karyawan yang bersangkutan, dan bilamana seorang karyawan karena kecerobohannya mengakibatkan kerusakan dan kehilangan barang-barang milik perusahaan maka karyawan wajib mempertanggungjawabkannya.

3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Di dalam perjanjian kerja telah ditentukan secara tegas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Pekerja yang telah menandatangani perjanjian kerja wajib mentaati segala aturan tentang hal melakukan pekerjaan.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun aturan yang ditetapkan secara sepihak oleh majikan (*standar kontrak*). Hal ini dapat dilihat, bahwa kedudukan karyawan lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. (wawancara dengan Bapak Agus Bambang Winarto, selaku kabag personalia pada tanggal 29 Mei 2001)

Berdasarkan hal itu, maka perjanjian kerja yang dibuat di CV. Sultan Agung Craft dapat dikatakan sebagai perwujudan istilah hubungan kerja sebagai bentuk tertulis. Ini berarti hubungan kerja di CV. Sultan Agung Craft dalam bentuk formal, dimana hak dan kewajiban karyawan maupun pengusaha tertulis dalam perjanjian kerja

2. Pelaksanaan perjanjian kerja dilihat dari macam perjanjian kerja

Pada dasarnya perjanjian kerja itu dapat diadakan untuk waktu tertentu atau waktu yang tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, maka berapa lama waktu yang diperlukan di dalam pelaksanaan perjanjian itu dapat berjalan secara terus menerus sampai adanya alasan tertentu untuk mengakhirinya. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu akan menimbulkan masalah, kalau batas waktu tertentu yang diperjanjikan itu telah berakhir dan perjanjian kerja itu akan diperpanjang lagi. Apabila perpanjangan perjanjian kerja ini disepakati oleh kedua belah pihak, maka perjanjian demikian tidak akan menimbulkan masalah. (Wiwoho Soendjono, 1991:12)

Macam perjanjian kerja yang digunakan di CV. Sultan Agung Craft adalah berdasarkan pada waktu tidak tertentu. Hal tersebut tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja point 5.2 dan pasal 9 KKB. Di dalam point 5.2 Surat Perjanjian Kerja tidak disebutkan batas waktu berakhirnya perjanjian kerja, sedangkan dalam pasal 9 KKB tersebut tertulis : setelah karyawan telah berhasil menjalani masa percobaan dinyatakan sebagai karyawan tetap dengan hubungan kerja bersifat tetap serta untuk jangka waktu yang tidak tertentu dan masa percobaan dihitung sebagai masa kerja. Masa percobaan ini wajib dilakukan selama 3 bulan. Ketentuan tentang masa percobaan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 pasal 20 ayat 1 yaitu : perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan. Pada umumnya setiap perusahaan tentu mengadakan masa percobaan bagi calon pekerja. Masa percobaan itu dimaksudkan untuk memperhatikan calon pekerja apakah mampu atau tidak untuk melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya serta untuk mengetahui kepribadian calon pekerja. Apabila menurut penilaian majikan bahwa calon pekerja layak untuk dipekerjakan, maka majikan mengangkat calon buruh menjadi buruh.

Mengenai pengaturan masa percobaan juga dapat dilihat dalam pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1986 tentang Tata Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian, ditentukan :

1. hubungan kerja yang mempersyaratkan adanya masa percobaan harus dinyatakan secara tertulis,
2. lamanya masa percobaan sebagaimana dimaksud ayat 1 paling lama 3 (tiga) bulan,
3. ketentuan adanya masa percobaan tidak berlaku untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan ketentuan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa masa percobaan boleh diadakan dan boleh tidak. Dengan kata lain adanya masa percobaan bukan merupakan keharusan bagi majikan. Masa percobaan hanya boleh diadakan dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sebab jangka waktu dari perjanjian kerja tersebut adalah lama, sehingga kalau buruh ternyata tidak layak menjalankan pekerjaan, perusahaan akan menanggung beban yang berat.

3. Pelaksanaan perjanjian kerja dilihat dari isi perjanjian kerja

Isi perjanjian kerja yaitu pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. (Imam Soepomo, 1990:51)

Secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. Acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam hak pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak yang lainnya. (Imam Soepomo, 1990:60)

Di dalam praktek, pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macamnya pekerjaan dan jangka waktunya. (Djumialdji, 1997 : 36) Hal ini terjadi dalam praktek perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha pada CV. Sultan Agung Craft yang pada intinya hanya memuat 3 hal pokok (hal ini tertuang dalam point 5.2 Surat Perjanjian Kerja), yaitu :

1. Macam pekerjaan

Macam pekerjaan yang terdapat pada CV. Sultan Agung Craft didasarkan pada kebutuhan perusahaan akan industri pengolahan. Pada dasarnya karyawan yang telah mengadakan perjanjian kerja bebas menentukan jenis dan macam

pekerjaan, tetapi dalam prakteknya ditentukan oleh majikannya. Berdasarkan perjanjian kerja yang telah disetujui oleh kedua belah pihak disebutkan dengan jelas macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut di muat dalam ketentuan surat perjanjian kerja point 5.2. Pada dasarnya ada 8 macam pekerjaan yang ada di CV. Sultan Agung Craft, yaitu :

- a. Bagian penggajian
Karyawan yang tugas pokoknya mengubah kayu gelondongan menjadi potongan-potongan yang tepat dan mengurangi cacat kayu seminimal mungkin.
- b. Bagian pembahanan
Karyawan yang tugas pokoknya adalah menghilangkan cacat kayu, mempersiapkan *part* setengah jadi, memotong dan membelah, menyiku, memprofil dan melaminasi sesuai dengan ukuran, menyiapkan bahan sesuai dengan mal kerja.
- c. Bagian pengolahan
Karyawan yang tugas pokoknya adalah mengolah *part* setengah jadi menjadi *part* jadi.
- d. Bagian sending
Karyawan yang tugas pokoknya adalah memperhalus permukaan kayu.
- e. Bagian *Assembling*
Karyawan yang tugas pokoknya adalah melakukan pekerjaan merakit komponen-komponen jadi untuk dibentuk menjadi model barang jadi.
- f. Bagian pengepakan
Karyawan yang tugas pokoknya adalah melakukan pekerjaan pengepakan, misalnya melakukan pembungkusan, melakukan pelabelan pada barang.
- g. Bagian pemasaran
Karyawan yang tugas pokoknya adalah memasarkan/ mengirimkan produk ke pasaran.
- h. Bagian keamanan
Karyawan yang tugas pokoknya adalah menjaga keamanan lingkungan perusahaan.

2. Hari dan jam kerja

Di dalam pasal 10 KKB disebutkan bahwa waktu kerja bagi karyawan adalah 7 (tujuh) jam sehari atau 40 jam dalam seminggu tidak termasuk waktu istirahat. Jam kerja ditetapkan sebagai berikut :

Shif	Masuk	Istirahat	Pulang
Pagi :			
Senin s/d Kamis dan Sabtu	06.30	10.00 – 10.30	14.00
Jumat	06.30	10.00 – 10.30	11.30
Sore :			
Senin s/d Kamis dan Sabtu	10.00	14.00 – 14.30	17.30
Jumat	10.00	11.30 – 13.30	17.00

Sumber data : CV. Sultan Agung Craft

Hari libur Mingguan ditetapkan Hari Minggu dan hari libur yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia, yaitu : pasal 100 Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 yang menyebutkan bahwa waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam dalam satu hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja. Tetapi dalam prakteknya jam kerja di CV. Sultan Agung Craft adalah :

Shif	Masuk	Istirahat	Pulang
Pagi :			
Senin s/d Kamis dan Sabtu	06.00	10.00 – 10.30	13.30
Jumat	06.00	-	11.00
Sore :			
Senin s/d Kamis	13.30	17.30 – 18.00	21.00
Jumat dan Sabtu	13.30	17.30 – 18.00	20.00
Non Shift			
Senin s/d Sabtu	08.00	-	16.00

Sumber data : CV. Sultan Agung Craft

Dari uraian tersebut di atas terdapat perbedaan antara perjanjian yang dibuat dan prakteknya (tetapi tidak menyalahi ketentuan lamanya jam kerja yaitu tetap 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu . Hal tersebut telah menjadi kebijaksanaan perusahaan dan disetujui oleh pekerja.

3. Gaji atau upah

Pada dasarnya karyawan yang melakukan pekerjaan berhak atas upah dari perusahaan, karena upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya. Upah tidak dibayar bila karyawan tidak melakukan

pekerjaan. Hal ini sering disebut azas *no work no pay*. Hal ini diterapkan di lingkungan CV. Sultan Agung Craft. Namun azas tersebut tidak berlaku mutlak, maksudnya azas tersebut dapat disimpangi dalam hal-hal tertentu. (wawancara dengan Bapak Agus Bambang Winarto pada tanggal 29 Mei 2001). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib membayar upah buruh dalam hal seperti yang disebutkan di bawah ini, yaitu :

1. karyawan sendiri melangsungkan pernikahan selama 2 hari;
2. mengawinkan / mengkhitanakan anak karyawan sendiri 2 hari;
3. kematian orang tua, mertua, istri, suami dan anak karyawan selama 2 hari;
4. istri karyawan melahirkan selama 2 hari;
5. menyunatkan anaknya selama 1 hari;
6. karyawan membaptiskan anak selama 1 hari;

Namun jika karyawan sakit dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif lama, maka pembayaran upahnya menurut ketentuan sebagai berikut :

1. 3 (tiga) bulan pertama upah dibayar 100%;
2. 3 (tiga) bulan kedua upah dibayar 75%;
3. 3 (tiga) bulan ketiga upah dibayar 50%;
4. 3 (tiga) bulan keempat upah dibayar 25%.

Pemberian upah yang ada di CV. Sultan Agung Craft menggunakan dua macam sistem, yaitu :

- a. Gaji bulanan, yaitu gaji yang diberikan untuk karyawan tertentu (karyawan non shif) sesuai dengan jabatannya yang diberikan setiap bulannya.
- b. Gaji harian, yaitu gaji yang diberika kepada karyawan yang ditetapkan berdasarkan hari kerja dan untuk karyawan shift.

CV. Sultan Agung Craft juga memberikan tunjangan yang dapat secara langsung mempengaruhi besarnya penghasilan karyawan. Tunjangan-tunjangan yang berlaku di CV. Sultan Agung Craft, antara lain :

a. Tunjangan pesangon

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja minimal 5 tahun dan mengundurkan diri secara hormat/ atas permintaan sendiri.

b. Tunjangan lembur

Apabila karyawan bekerja di luar jam kerja dan di hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi atas perintah atasan yang berwenang, maka perusahaan akan memberikan upah lembur.

c. Tunjangan hari raya

Setiap menjelang hari raya perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja minimal 3 bulan.

4. Akibat yang timbul dari perjanjian kerja

Dengan terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara buruh dengan majikan/ pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya. (Djumaldji, 1997:39)

Perjanjian kerja yang dibuat di CV. Sultan Agung Craft juga akan mengakibatkan, bahwa masing-masing pihak akan terikat dengan perjanjian kerja tersebut dan dari situlah timbul hak-hak dan kewajiban.

Hak-hak dan kewajiban para pihak di CV. Sultan Agung Craft tersebut tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja dan dalam KKB, antara lain :

1. kewajiban Karyawan

a. Melakukan pekerjaan sesuai bagian yang ditentukan dalam perjanjian kerja.

b. Di dalam menjalankan tugasnya karyawan harus mencurahkan perhatiannya terhadap perintah atau petunjuk-petunjuk, tata cara atau prosedur kerja yang diberikan oleh atasannya dan bertanggung jawab terhadap mutu hasil pekerjaannya.

- c. Di dalam melakukan pekerjaannya karyawan harus bersikap sopan, jujur, dan mentaati semua peraturan yang berlaku serta memusatkan tenaga dan pikirannya pada tugas/ kewajibannya demi peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja.
 - d. Karyawan wajib menjunjung nama baik perusahaan dan selalu memelihara kerjasama yang baik antara sesama karyawan serta menciptakan suasana kekeluargaan untuk terpeliharanya ketengan kerja dan ketenangan berusaha.
 - e. Karyawan wajib ikut memperhatikan keselamatan dan berupaya mencegah bahaya antara lain : kebakaran, kecelakaan kerja dan kejadian-kejadian lainnya yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan sendiri.
 - f. Karyawan wajib berhati-hati, cermat serta hemat dalam menggunakan peralatan kerja dan pemakaian bahan-bahan yang diperlukan.
 - g. Di dalam lingkungan perusahaan karyawan wajib ikut membantu menjaga kebersihan ruangan kerja, ruang ganti pakaian, mushola, kamar mandi dan WC serta tempat lainnya yang perlu dijaga kebersihannya.
 - h. Karyawan harus bertanggung jawab atas barang-barang milik perusahaan yang pemakaiannya serta pemeliharannya diserahkan kepada karyawan yang bersangkutan, dan bilamana seorang karyawan karena kecerobohnya atau kelalaiannya mengakibatkan kerusakan/ kehilangan barang-barang milik perusahaan maka karyawan harus dapat mempertanggungjawabkan.
 - i. Wajib menaati tata tertib / peraturan dan ketentuan-ketentuan / perubahan dan menyetujui sepenuhnya serta akan mentaati instruksi-instruksi baik lisan / tertulis, pengumuman larangan-larangan yang ada.
 - j. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
 - k. Karyawan wajib bersedia dimutasikan kebagian lain / seksi lain / tugas-tugas lain dipandang perlu
2. kewajiban pengusaha
- a. Membayar upah dan tunjangan kepada karyawan.
 - b. Memberikan istirahat/ cuti tahunan.
 - c. Memberikan cuti hamil dan cuti melahirkan bagi karyawati.
 - d. Memberikan cuti haid hari pertama dan kedua kepada karyawati.

- e. Memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan sosial serta kesejahteraan tenaga kerja.
- f. Memberikan kondisi kerja yang aman dan sehat di lingkungan perusahaan.
- 3. hak karyawan
 - a. Menerima upah dan tunjangan.
 - b. Selama masa percobaan karyawan berhak memutuskan hubungan kerja tanpa menyampaikan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja.
 - c. Bagi karyawan berhak mendapat istirahat atau cuti tahunan.
 - d. Bagi karyawan berhak mendapat cuti hamil/ melahirkan dan juga cuti untuk hari pertama dan kedua pada waktu haid.
 - e. Berhak mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan sosial serta kesejahteraan tenaga kerja.
- 4. hak pengusaha
 - a. Hak untuk menerima karyawan.
 - b. Selama masa percobaan perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja tanpa menyampaikan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja.
 - c. Berhak memutasikan karyawan ke bagian lain jika dipandang perlu.
 - d. Memberikan tindakan disiplin kepada karyawan dan berhak memberhentikan karyawan.

3.2 Berakhirnya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha pada CV. Sultan Agung Craft

Masalah yang terpenting dalam dunia ketenagakerjaan adalah soal pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula merupakan awal kesengsaraan, karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya. Namun dalam praktek pemutusan hubungan kerja masih juga terjadi di mana-mana. Berakhirnya hubungan kerja bagi perusahaan berarti merupakan suatu kerugian karena harus melepas tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian terjadinya pemutusan hubungan

kerja hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan. Oleh karena itu masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik. (Djumialdji, 1997:84). Kenyataan membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Hal tersebut juga terjadi di CV. Sultan Agung Craft, dimana dalam prakteknya berakhirnya hubungan kerja disebabkan oleh hal-hal tertentu, seperti yang tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja point 5.7 dan dalam bab IX pasal 32 KKB antara CV. Sultan Agung Craft dengan SPSI yaitu :

1. apabila tidak masuk kerja selama 6 (enam) hari berturut-turut tanpa keterangan, maka karyawan tersebut dianggap mengundurkan diri dari perusahaan;
2. karyawan meninggal dunia;
3. kesehatan tidak mengizinkan yang dinyatakan oleh dokter;
4. penyusutan / pengurangan tenaga kerja karena berkurangnya kegiatan produksi atau penghapusan salah satu bagian perusahaan;
5. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun menurut tanggal lahir;
6. sebagai tindakan disiplin oleh perusahaan karena telah melakukan hal-hal yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja;
7. karyawan mengundurkan diri secara terhormat/atas permintaannya sendiri.

Adapun pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan terhadap karyawan yang melanggar ketentuan atau melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. karyawan telah mendapatkan peringatan tertulis sampai dengan tiga kali dalam jangka waktu selama 6 (enam) bulan;
2. telah terbukti melakukan perbuatan melanggar hukum sebagaimana dinyatakan oleh keputusan pengadilan;
3. melakukan pencurian, penipuan, penggelapan barang-barang milik perusahaan atau ikut membantu langsung perbuatan tersebut;
4. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam terhadap pengusaha;
5. menghasut teman sekerja atau orang lain untuk berbuat sesuatu yang melanggar hukum atau merugikan kepentingan perusahaan;

6. berbuat sesuatu yang melanggar norma kesusilaan atau keagamaan;
7. merusak dengan sengaja barang-barang milik perusahaan;
8. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan pada waktu diterima masuk kerja;
9. minum-minuman keras (yang mengandung alkohol) menggunakan narkotik dan berjudi di dalam lingkungan perusahaan;
10. membocorkan rahasia perusahaan maupun rahasia rumah tangga pengusaha/pimpinan perusahaan;
11. melakukan perbuatan di luar batas kewenangan dalam melaksanakan tugas sehingga merugikan perusahaan;
12. menyalahgunakan kepercayaan/kedudukan yang diberikan oleh perusahaan antara lain : menerima suap dalam bentuk uang, barang atau jasa-jasa lain untuk kepentingan diri sendiri yang dapat merugikan nama baik perusahaan;
13. berkelahi di lingkungan tempat kerja.

Setelah diamati, berakhirnya hubungan kerja di CV. Sultan Agung Craft sebagian besar terjadi karena kesalahan karyawan. Apabila karyawan melakukan kesalahan atau melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan atau karena keadaan lain maka perusahaan akan memutuskan hubungan kerja, dimana penyelesaiannya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta pasal 1 angka 2 menyatakan bahwa :

Pemutusan Hubungan Kerja dilarang :

- a. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- b. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan disetujui oleh pemerintah.

Sedangkan menurut pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-04 /Men/ 1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan

Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa persetujuan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) atau P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) apabila :

- a. pekerja dalam masa percobaan;
- b. hubungan kerja yang atas kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dan masa berlakunya kesepakatan kerja tersebut telah berakhir;
- c. pekerja mengundurkan diri secara tertulis;
- d. pekerja telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Apabila setelah diadakan dengan segala upaya pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan dengan buruh yang bersangkutan. Apabila perundingan pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan oleh kedua belah pihak ternyata tidak mendapatkan hasil kesepakatan penyelesaiannya, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja untuk diperantarai oleh pegawai perantara, artinya pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh izin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah). Di dalam hal ini panitia daerah memberikan izin, dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.

3.3 Upaya penyelesaian jika terjadi perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha

Di dalam pelaksanaan perjanjian kerja di mungkinkan terjadinya perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan karyawan, namun perselisihan antara pengusaha dan pekerja tidak perlu terjadi apabila prinsip-prinsip Pancasila diterapkan dalam sistem hubungan industrial yaitu sikap jujur, tekun dan kerjasama diantara pengusaha dan pekerja. (Payaman J. Simanjuntak, 1988:88). Prinsip-prinsip tersebut adalah :

Pertama, pengusaha dan pekerja merupakan patner kerja dalam proses produksi. Kedua pihak memiliki tujuan akhir yang sama. Mereka mempunyai persamaan dan keinginan meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi yang dapat menjamin peningkatan kesejahteraan pekerja dan pengusaha.

Kedua, karyawan dan pengusaha merupakan anggota dalam satu keluarga di perusahaan. Sebagai anggota keluarga, masing-masing pihak tidak memaksakan kehendaknya seperti mogok dan lock out. Masing-masing pihak harus selalu terbuka untuk mendengarkan menerima saran, koreksi diri dan mawas diri. Apabila terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja, maka mereka harus pertama-tama mencoba menyelesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan kekeluargaan.

Ketiga, pengusaha dan pekerja adalah patner dalam menikmati keuntungan produksi. Peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan dibagi sesuai dengan kontribusi mereka masing-masing. Hal ini tercermin dalam sistem penggajian dan jaminan sosial.

Apabila semua patner yang bekerjasama dalam perusahaan telah memahami dan melaksanakan prinsip-prinsip hubungan industrial Pancasila, maka sebenarnya tidak perlu timbul perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Namun, kita harus berpijak pada kenyataan bahwa masih sering terjadi kelalaian dan ketidaktahuan pengusaha dan/ karyawan mengenai tanggungjawab dan haknya, sehingga timbul perbedaan pendapat dan perselisihan.

Kebijaksanaan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Penyelesaian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang ini ditekankan adanya upaya damai melalui musyawarah antara pihak-pihak atau melalui arbitrase.

Di dalam hal penyelesaian melalui upaya tersebut tidak memperoleh hasil kesepakatan antara pihak-pihak yang bersangkutan, maka penyelesaiannya ditempuh melalui arbitrase wajib oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang memberi wewenang membuat putusan yang mengikat.

Pelaksanaan penyelesaian perselisihan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 sangat erat kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ini hanya mengatur tentang perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja, sedangkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja perseorangan tidak diatur didalamnya. Apabila yang menjadi pihak yang berselisih adalah tenaga kerja maka penyelesaiannya hanya bisa sampai pada tingkat perantara atau pegawai perantara.

CV. Sultan Agung Craft berusaha menghindari terjadinya perselisihan, oleh karena itu apabila ada keluhan kesah dari karyawan akan diselesaikan dengan jalan sebaik-baiknya agar keluhan kesah tersebut tidak berkembang menjadi perselisihan. Setiap keluhan kesah dan perbedaan pendapat akan diselesaikan dengan jalan musyawarah menurut tingkat sebagai berikut :

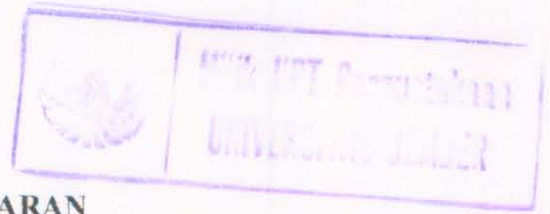
1. keluhan disampaikan kepada atasannya di bagian tempat kerja karyawan yang bersangkutan;
2. apabila dengan atasan di tempat kerjanya belum dapat terselesaikan maka persoalannya diteruskan kepada pimpinan yang lebih atas;
3. dan kalau pada tingkat pimpinannya / manajer belum juga terselesaikan maka persoalannya akan dirundingkan oleh serikat pekerja dengan pengusaha.

Apabila keluhan kesah dari karyawan tersebut tidak dapat diselesaikan menurut tingkatan di atas, maka keluhan kesah tersebut akan berkembang jadi perselisihan. Perselisihan timbul disebabkan karena pengaruh luar yang berkaitan dengan masalah kenaikan upah, dimana penyelesaiannya dilakukan dengan jalan perundingan atau musyawarah untuk mufakat. Namun Jika dengan jalan perundingan atau musyawarah tersebut tidak tercapai atau tidak menghasilkan kata sepakat, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat menyerahkannya kepada kantor Depnaker untuk diselesaikan melalui perantara pegawai perantara. Pegawai perantara tersebut didalam memberikan bantuan penyelesaian adalah dengan cara :

1. mengadakan penyelidikan tentang pokok permasalahan/ perkara;
2. memanggil pihak-pihak yang berselisih;

3. memimpin perundingan pihak-pihak yang berselisih;
4. mengusahakan penyelesaian secara damai.

Apabila setelah diadakan perundingan, segala usaha untuk mengatasi perselisihan dalam hubungan kerja yang berakibat PHK tidak dapat dihindarkan lagi, untuk ini pengusaha harus merundingkan maksud PHK tersebut kepada karyawan itu sendiri. Selanjutnya PHK baru dapat dilaksanakan setelah mendapatkan ijin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah). Keputusan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) yang mencerminkan keadilan dan didukung dengan alasan-alasan logis, bukan saja akan diterima dengan baik oleh pihak yang berselisih akan tetapi juga merupakan petunjuk dan dorongan buat mereka untuk tidak mengalami perselisihan di masa yang akan datang.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh penulis mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha pada CV. Sultan Agung Craft dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. pelaksanaan perjanjian kerja pada CV. Sultan Agung Craft telah sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati, hal ini dapat dilihat dari bentuknya yang tertulis dengan formulir yang sudah disediakan (*standart Contrac*), apabila calon karyawan tersebut menyetujui isi perjanjian maka ia tinggal menandatangani saja. Perjanjian kerja yang dilakukan berdasarkan waktu tidak tertentu, tetapi dipersyaratkan dengan masa percobaan 3 bulan. Isinya memuat tentang :
 - a. macam pekerjaan yang dilakukan karyawan;
 - b. hari dan jam kerja, yang dalam prakteknya tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat (tetapi tidak menyalahi ketentuan tentang lamanya jam kerja, yaitu tetap 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu;
 - c. upah dengan sistem *no work no pay*, yang dalam prakteknya dapat disimpangi untuk hal-hal tertentu artinya karyawan tetap mendapat upah apabila tidak masuk kerja ataupun tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena sakit.

Akibat yang ditimbulkan dari perjanjian kerja tersebut adalah hak dan kewajiban bagi tenaga kerja dan pengusaha.

2. berakhirnya hubungan kerja di CV. Sultan Agung Craft tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja point 5.7 dan dalam bab IX pasal 32 KKB antara pengusaha dengan SPSI yaitu :
 - a. karyawan tidak masuk kerja selama 6 (enam) hari berturut-turut tanpa keterangan;
 - b. karyawan meninggal dunia;

- c. kesehatannya tidak mengizinkan yang dinyatakan oleh dokter;
 - d. penyusutan atau pengurangan tenaga kerja karena berkurangnya kegiatan produksi atau penghapusan salah satu bagian dari perusahaan;
 - e. usia telah mencapai 55 tahun;
 - f. sebagai tindakan disiplin dari perusahaan karena telah melakukan hal-hal yang dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja yang penyelesaiannya dilakukan dengan berdasarkan undang-undang yang berlaku;
 - g. karyawan mengundurkan diri secara terhormat.
3. perselisihan yang timbul di CV. Sultan Agung Craft disebabkan oleh pengaruh luar yang berkaitan dengan masalah kenaikan upah. Penyelesaiannya dilakukan dengan jalan musyawarah untuk mufakat, namun apabila tetap juga belum bisa terselesaikan maka bisa melalui pegawai perantara dari pihak Depnaker sebagai penengah. Jika perselisihan tersebut mengarah ke terjadinya PHK terhadap karyawan maka prosedurnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta.

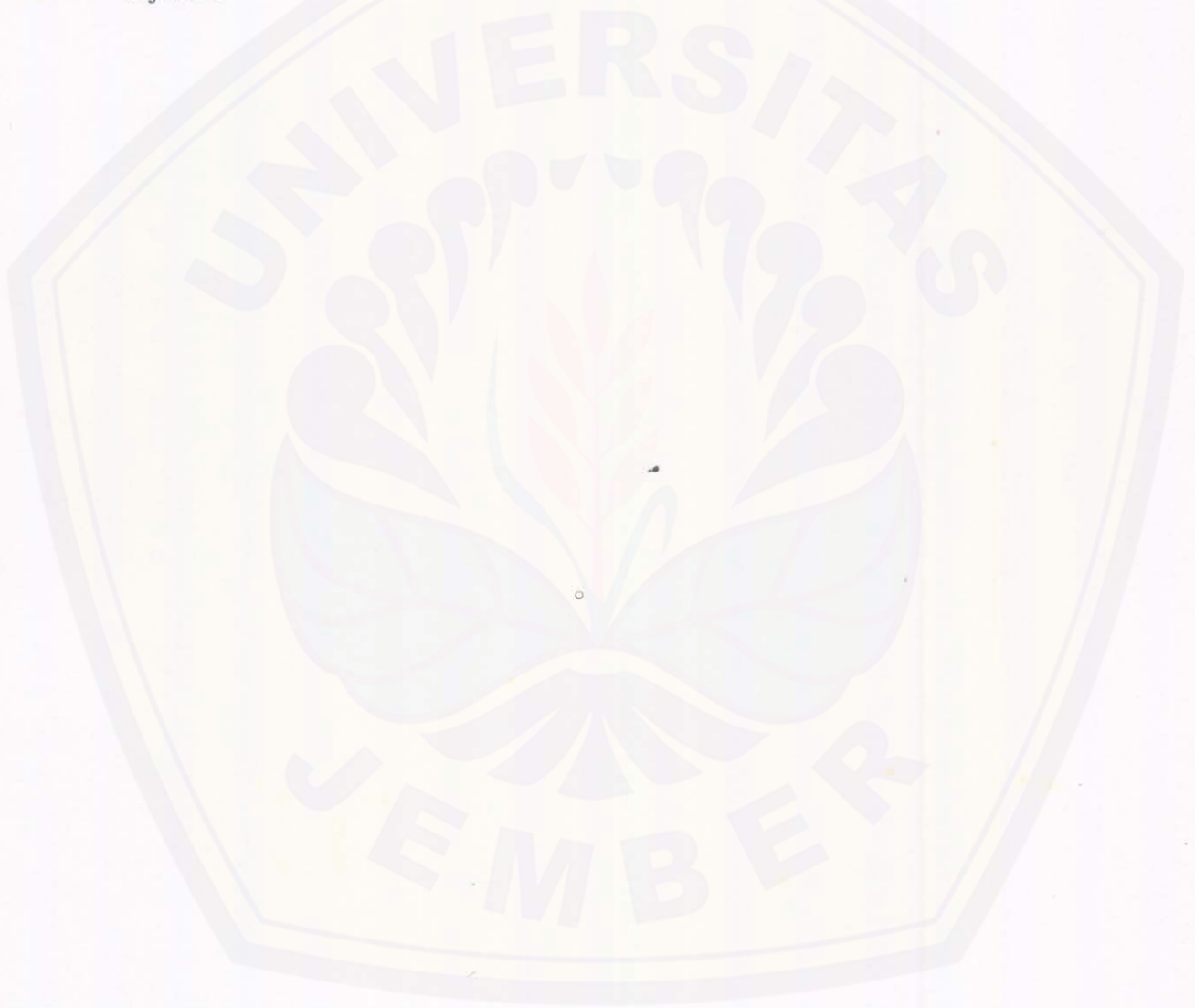
4.2 Saran

Setelah penulis mengetahui secara jelas tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha pada CV. Sultan Agung Craft maka penulis dapat memberikan saran, yaitu :

1. praktek pelaksanaan perjanjian kerja di CV. Sultan Agung Craft telah sesuai perjanjian yang dibuat dan disepakati, tetapi ada baiknya CV. Sultan Agung Craft sebelum mengadakan perjanjian kerja terlebih dahulu menjelaskan kepada calon pekerja terutama mengenai hal ikwal isi perjanjian kerja tersebut. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat mengetahui dan memahami isi serta maksud diadakannya perjanjian kerja tersebut, sehingga karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya.
2. di dalam melaksanakan perjanjian kerja hendaknya pengusaha memberikan salinan surat perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama kepada karyawan.

Apabila karyawan tidak mengerti dari isi surat perjanjian kerja dan kesepakatan kerja tersebut, maka pekerja bisa minta penjelasan kepada pengusaha.

3. di dalam melakukan hubungan kerja hendaknya karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya sendiri, sehingga kesejahteraan diri dan keluarganya bisa terjamin.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad. 1992. *Hukum Perikatan*. Bandung. PT. Citra Aditya Sakti
- C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka
- Djumadi. 1992. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta. Rajawali Pers
- FX. Djumialdji. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara
- Imam Soepomo. 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Pradnya Paramita
- Payaman J. Simanjuntak. 1988. *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Departemen Tenaga Kerja RI
- Ramdlon Naning. 1983. *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- R. Subekti. 1979. *Hukum Perjanjian*. Jakarta. PT. Intermasa
- R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. 1996. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta. Pradnya Paramita
- Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sri Soedewi Maschun Sofwan. 1982. *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*. Yogyakarta. Liberty
- Tim Penyusun. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember. Badan Penerbit Universitas Jember.
- Wiwoho Soendjono. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta



UNIVERSITAS JEMBER
 Digital Repository Universitas Jember
 FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121

☎ (0331) 335462 – 330482 Fax. 330482

Nomor : 1336 /J25.1.1/PP.9/200
 Lampiran :
 Perihal : KONSULTASI

Jember 25 Mei 2001

Yth. Pimpinan

CV Sultan Agung Craf

Di -

P O N O R O G O

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

Nama : INTAN PURIANI
 NIM : 97. 038
 Program : S 1 Ilmu Hukum
 Alamat : Jl. Jawa VIII/71- A Jember.
 Keperluan : Konsultasi mengenai masalah : "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Dengan Pengusaha Pada CV. Sultan Agung Craf Diponorogo".

Hasil konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan Skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan.



Soewondho

SOEWONDHO. S.H., M.S.

NIP. 130 879 632

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian
- Yang bersangkutan.
- Arsip.

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini management CV. Sultan Agung Craft Ponorogo Jl. Sultan Agung Nomor 74 Ponorogo, menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Intan Fitriani
Nim : 970710101038
Fakultas : Hukum
Pendidikan : Universitas Jember

Telah melakukan kegiatan penelitian pada CV. Sultan Agung Craft Ponorogo yang di mulai pada tanggal 28 Mei 2001 sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 10 Juni 2001

Management CV. Sultan Agung Craft



Agus Bambang Winarto
Kabag Personalia



Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

- 1. Nama : Sekiwati
- 2. Tempat/Tgl. Lahir : Ponorogo, 23 April 1980
- 3. Agama : Islam
- 4. Jenis kelamin : Perempuan
- 5. Warga Negara : Indonesia
- 6. Pendidikan Akhir : S.M.N. 2 Ponorogo
- 7. Tempat Tinggal Sekarang : Jl. Subart. 21 Ponorogo
- 8. Status : Tidak kawin
- 9. Pernah Bekerja : -

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa saya :

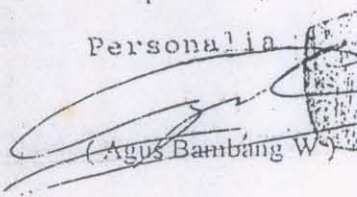
- 1. Tidak pernah terlibat pelanggaran hukum yang dianggap benar di perusahaan dimana saya pernah bekerja (bagi yang pernah bekerja).
- 2. Tidak pernah dihukum karena melakukan perbuatan pidana.
- 3. Tidak pernah melakukan perbuatan-perbuatan yang tercela.
- 4. Tidak akan melakukan perbuatan-perbuatan yang tersebut diatas pada no. 1, 2, 3 di CV. Sultan Agung Craft.
- 5. Bersedia memenuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku.
 - 5.1 Mentaati peraturan perusahaan yang berlaku.
 - 5.2 Karyawan/karyawati diatas mulai bekerja tanggal 1 Maret 2001 Bagian Perawatan shift Pagi. Gaji/upah pokok Rp. 9000,00 per hari/bulan.
 - 5.3 Karyawan/karyawati bersedia mentaati tata tertib/peraturan dan ketentuan-ketentuan/perubahan dan menyetujui sepenuhnya serta akan mentaati instruksi-instruksi baik lisan/tertulis, pengumuman larangan-larangan yang ada, dan selalu tunduk kepada pimpinan yang memberikan tugas sehari-hari.
 - 5.4 Karyawan/karyawati selalu bersedia dimutasikan kebagian lain/seksi lain/tugas-tugas lain dipandang perlu.
 - 5.5 Karyawan/karyawati bilamana melakukan pelanggaran baik disengaja maupun tidak/karena kelalaian, tidak mengikuti petunjuk-petunjuk, larangan-larangan yang tercantum, sehingga merugikan perusahaan, maka perusahaan berhak menurunkan sanksi dan atau menuntut ganti rugi yang dideritanya kepada yang bersangkutan.
 - 5.6 Karyawan/karyawati berjanji akan selalu berusaha semaksimal mungkin menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan sebaik-baiknya, penuh rasa tanggung jawab, menghindari pemborosan-pemborosan berupa biaya, meterial, waktu dan biaya.
 - 5.7 Apabila tidak masuk kerja selama 6 (enam) hari berturut-turut tanpa keterangan, maka karyawan/karyawati tersebut dianggap mengundurkan diri dari perusahaan.

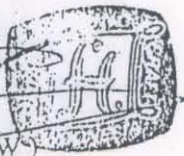
Demikian perjanjian kerja ini dibuat dengan sebenarnya, dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari siapapun juga, dan disepakati untuk ditaati dan dilaksanakan.

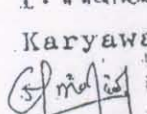
Ponorogo, 1. Maret. 2001.

Personalia

Karyawan


(Agus Bambang W)




(Sekiwati)

