

**UNJUAN BUKUM PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA DI PT. BANGUN MULYA USAHA
SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat
guna menyelesaikan Pendidikan Program Strata 1
(Sarjana) Ilmu Hukum**



Oleh :

Nama : ARIKS WIBOWO

Nim : 03.200.5472.S

Dosen Pembimbing

H. GUNARTO, SH, SE, Akt, MHum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2004**

SKRIPSI

TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. BANGUN MULYA USAHA SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : ARIES WIBOWO

Nim : 03.200.5472.S

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal : 1 April 2004

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji
Ketua

MUSTAGHFIRIN, SH., MHum.

Anggota



ARPANGI, SH., MHum

Anggota



H. GUNARTO, SH., SE., Akt., M.Hum.

Mengetahui :

Dekan,



H. GUNARTO, SH., SE., Akt., M.Hum.

SKRIPSI

TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. BANGUN MULYA USAHA SEMARANG

Yang diajukan oleh

Nama : ARIES WIBOWO
Nim : 03.200.5472.S

Telah disetujui oleh :
Dosen Pembimbing,



H. GUNARTO, SH, SE, Akt, MHum.

Tanggal, 16 Februari 2024.....

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto : "... Allah meninggikan orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan, beberapa derajat"

(Q.S. 58 : 11)

" Manusia dapat kehilangan segala sesuatu dalam dirinya, kecuali harapan. Harapan adalah bagian yang terindah dalam hidup manusia "

" Jangan tanyakan apa itu keadilan dimana kau berada, dan bagaimana meraihnya karena sebenarnya apa yang dinamakan keadilan itu ada dalam hati nurani yang paling mendasar, ia yang berkata ini adil dan itu tidak adil .. "

(Surya Bambang sadur Limbu)



*Skripsi ini dipersembahkan untuk Ayah, Ibu, Kakak,
dan Adik-adikku, tercinta.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya dapat tersusun skripsi dengan judul "Tinjauan Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT. Bangun Mulya Usaha Semarang". Adapun penulisan skripsi tersebut dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Hukum jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr.dr.H. M. Rofiq Anwar, Sp.PA, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Gunarto, SH, SE, Akt, MHum, selaku Dosen pembimbing dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Segenap Pimpinan dan staf, PT. Bangun Mulya Usaha Semarang yang telah memberikan kesempatan dan kelancaran kepada penulis selama melakukan penelitian.
4. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Segenap Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

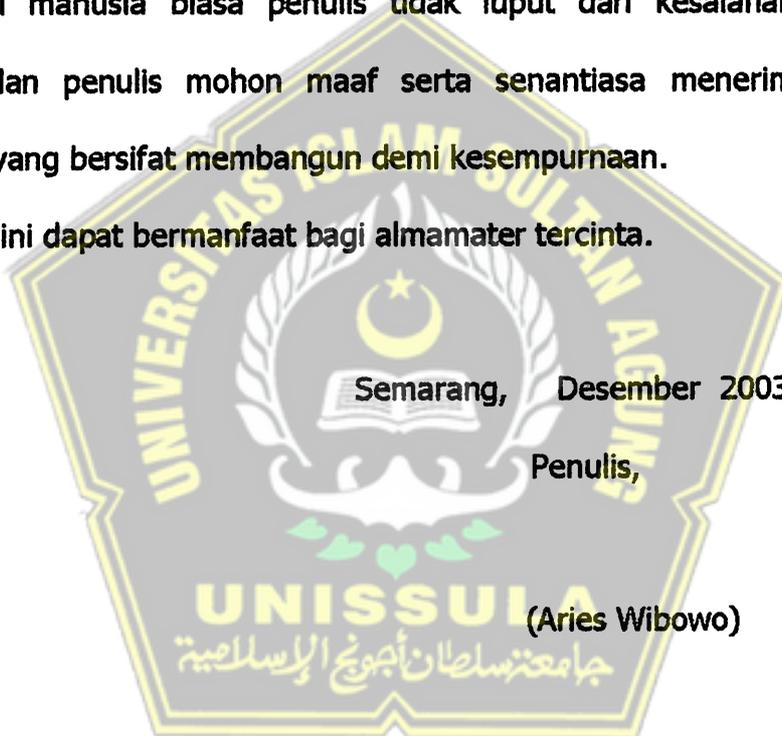
6. Ayah dan ibu yang telah memberikan banyak dorongan dan bantuan baik material dan spiritual kepada penulis.
7. Kakak dan adik-adikku yang telah memberikan dorongan dan bantuan moril kepada penulis hingga selesainya penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu selesainya penelitian ini

Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi suatu karya tulis yang baik, namun sebagai manusia biasa penulis tidak luput dari kesalahan dalam penulisannya dan penulis mohon maaf serta senantiasa menerima kritik maupun saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi almamater tercinta.

Semarang, Desember 2003

Penulis,

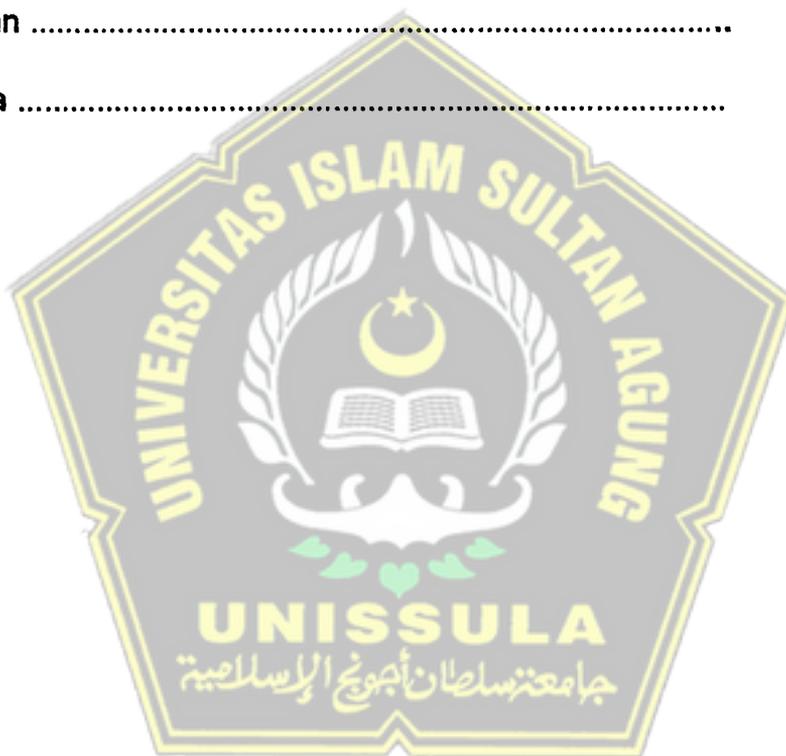
(Aries Wibowo)



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Moto dan Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Bab I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Metodologi Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	7
Bab II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	8
B. Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	17
C. Hak dan Kewajiban Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja..	21

Bab III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Perusahaan	30
B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT. Bangun Mulya Usaha	37
Bab IV. PENUTUP	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran	49
Daftar Pustaka	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan nasional maka pemerintah melakukan pembangunan di segala bidang. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat pada kehidupan yang lebih baik dengan terwujudnya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan semakin berkembangnya pembangunan di segala bidang, tentunya tenaga kerja juga mempunyai peranan penting dan arti yang sangat penting sebagai salah satu unsur penunjang dan merupakan modal utama dalam pelaksanaan pembangunan. Tenaga kerja merupakan unsur yang akan mempengaruhi peningkatan produksi, dengan adanya kerja sama yang baik antara pekerja dan pengusaha di perusahaan, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produksi perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan besar, sudah barang tentu banyak pula jumlah tenaga kerjanya, karena bagaimanapun sumber daya manusia merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan maka sudah selayaknya kalau perusahaan juga menjunjung

tinggi martabat manusia karena perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu bagi perusahaan-perusahaan yang mempunyai tenaga kerja dalam jumlah banyak salah contoh adalah PT. Bangun Mulya Usaha ini sudah barang tentu tidak terlepas dari suatu masalah atau persoalan-persoalan di dalam menjalankan perusahaannya, salah satu contoh adalah masalah antara pekerja dan pengusaha seperti dalam hal pemberian gaji, tunjangan kesejahteraan maupun pemberian pesangon bagi pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), karena gaji dan lain-lainnya itu dalam hal ini menunjukkan keberadaan pekerja suatu perusahaan yang berkaitan dengan pengaturan mengenai hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Sering timbulnya suatu perselisihan ini disebabkan suatu perbedaan yang sangat mencolok antara pengusaha dengan pekerja, dimana pengusaha mempunyai posisi yang kuat sementara para pekerja dalam posisi yang lemah. Hal ini nampak dari hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan atas wewenang perintah yang kadangkala disalahgunakan oleh pengusaha untuk menerapkan kebijaksanaan yang dirasa menguntungkan pengusaha dan merugikan pekerja, hal ini seharusnya tidak terjadi mengingat keberadaan pekerja

secara jelas telah diatur dalam suatu perundang-undangan perburuhan beserta peraturan pelaksanaannya.

Pekerja yang mempunyai hak untuk memilih pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi diri dan keluarganya sering di langgar oleh pengusaha, misalnya memberi upah dibawah standar minimum, kurang memperhatikan lingkungan kerja, keselamatan kerja, jam kerja, upah kerja, jaminan sosial dan lain-lainnya. Hal-hal inilah yang nantinya akan menjadi pemicu adanya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, yang mana perselisihan tersebut apabila kurang mendapat tanggapan dari pihak pengusaha akan menjadi penyebab adanya pemogokan kerja karena tuntutan mereka tidak terpenuhi.

Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja dapat diatasi sedikit-tidaknya dapat dikurangi apabila perjanjian yang disepakati oleh kedua pihak tidak menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan dilatarbelakangi uraian di atas, maka penulis terdorong untuk lebih mendalami persoalan perjanjian kerja dengan melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam sebuah skripsi yang berjudul : "Tinjauan Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT. Bangun Mulya Usaha Semarang"

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka mendorong penulis untuk mengajukan perumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Bangun Mulya Usaha Semarang ?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, maka penulis dalam menyusun skripsi ini hanya membatasi pada pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Bangun Mulya Usaha Semarang.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah meliputi hal-hal sebagai berikut :

Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Bangun Mulya Usaha Semarang.

E. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

a. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan adalah metode pendekatan secara yuridis sosiologis, yaitu yuridis bahwa penelitian ini ditinjau dari sudut peraturan tertulis yaitu Undang-Undang dan menekankan pada ilmu hukum sebagaimana norma, sedangkan sosiologis bahwa penelitian dilakukan langsung dengan terjun ke masyarakat, yaitu dengan melihat bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Bangun Mulya Usaha Semarang.

b. Spesifikasi Penelitian

Didalam penelitian ini spesifikasi penelitian yang dipakai termasuk penelitian secara diskriptif, sebab hanya menggambarkan obyek yang menjadi pokok permasalahan saja.

c. Sumber Data

Dalam penelitian dikenal adanya dua sumber data yaitu

1. Sumber data primer, yaitu data yang didapat di lapangan dengan menggunakan penelitian lapangan.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang menggunakan dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, Undang-undang, hasil penelitian.

Dalam penelitian ini di tekankan pada sumber data sekunder karena menggunakan dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, perundang-undangan, registrasi atau masih dalam bentuk arsip, sedangkan data primer sebagai pelengkap dalam penelitian ini.

d. Metode Pengumpulan Data

Data sekunder yang diperoleh dari bahan pustaka dikumpulkan dengan membaca, mempelajari dan kemudian mengklasifikasikannya, sehingga diperoleh data yang ada relevansinya dengan suatu masalah yang dibahas. Sedangkan Data primer yang dikumpulkan melalui wawancara pada perusahaan dengan suatu pertanyaan yang sudah disediakan sebelumnya.

Setelah semua data-data terkumpul kemudian diolah secara deduksi, yaitu mengolah data yang bersifat umum kemudian disimpulkan menjadi khusus.

e. Analisa Data

Data yang dianalisa secara kualitatif, yaitu data yang diolah dengan menarik sistematik peraturan perundang-undangan. Dalam analisa demikian ini peneliti tidak meninjau peraturan perundang-undangan dari sudut penyusunannya secara teknis, melainkan yang ditelaah adalah pengertian-pengertian dasar dari suatu sistem hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Hasil

dari analisa data tersebut digunakan untuk menjawab permasalahan yang dikaji sebelumnya.

F. Sistematika Penulisan

Di dalam penulisan skripsi ini perlu juga kiranya penulis uraikan sistematika skripsi yang dapat digunakan sebagai kerangka pikir dalam hal selanjutnya. Adapun sistematika dari skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab Kesatu. Pendahuluan. dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, kegunaan penelitian, tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab Kedua. Landasan Teori. Pada bab ini diuraikan tentang pengertian perjanjian kerja, tata cara dan pelaksanaan pembuatan kesepakatan kerja bersama, hak dan kewajiban pihak-pihak dalam perjanjian kerja dan perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Bab Ketiga. Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum PT. Bangun Mulya Usaha, dan pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Bangun Mulya Usaha.

Bab Keempat. Penutup. Merupakan bab terakhir yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengetian Perjanjian Kerja

Berbicara mengenai perjanjian kerja tidak lepas dari ketentuan pasal 1601 huruf a Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) yang merupakan pokok dari perjanjian perburuhan. Pasal 1601 huruf a KUH Perdata menentukan Persetujuan Perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan diri untuk dibawah perintahnya pihak yang lain si majikan untuk sesuatu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Membaca rumusan tersebut di atas, pihak majikan seakan tidak terikat sesuatu sebagaimana seharusnya setiap perjanjian mengikat kedua belah pihak untuk tidak atau melakukan sesuatu, maka Imam Soepomo memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain selama waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu dengan membayar upah.¹⁾

¹⁾ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan, Djambatan, 1982, hal. 37

Di dalam pasal 1601 huruf a KUH Perdata disebut istilah persetujuan agar terjadi suatu kesamaan, maka untuk pembahasan berikutnya digunakan istilah perjanjian, dengan pertimbangan "suatu perjanjian disebut juga persetujuan karena kedua belah pihak setuju untuk melakukan sesuatu".²⁾

Perjanjian perburuhan sebagaimana ditentukan dalam pasal 1601 huruf a KUH Perdata didalamnya terkandung unsur-unsur : a) ada orang yang dipimpin orang lain, b) penunaian kerja, c) dalam waktu tertentu, dan d) adanya upah.³⁾

Ada orang dibawah pimpinan orang lain, berarti dalam perjanjian perburuhan ada unsur wewenang perintah. Mengenai hal ini Djumialdji, FX, mengemukakan :

Dalam perjanjian kerja ini unsur wewenang perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur wewenang perintah, berarti bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur wewenang berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama.⁴⁾

Ketentuan di atas berarti bahwa dalam perjanjian perburuhan terdapat posisi yang berbeda antara pengusaha dengan pekerja. Hal ini nampak dari adanya hubungan wewenang perintah dari pengusaha terhadap

²⁾ Qirom Syamsudin Meliala, 1987, Pokok-pokok Hukum Perjanjian, Yogyakarta, hal. 8

³⁾ Djumialdji. FX, 1992, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 18

⁴⁾ Djumialdji. FX, *ibid* hal. 19

pekerja yang berarti posisi pengusaha lebih kuat bila dibandingkan dengan posisi pekeja.

Unsur penunaian kerja, maksudnya pekerja melakukan pekerjaan yang dalam perjanjian kerja obyeknya adalah penunaian kerja. Mengenai hal ini Djumaldji, FX., mengemukakan "Dalam perjanjian kerja objeknya adalah penunaian kerja. Dalam penunaian kerja yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri, maka upah sebagai kontra prestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.⁵⁾

Unsur dalam waktu tertentu, menurut Yahya Harahap maksudnya adalah :

Ke dalam pengertian ini termasuk makna : jangka waktu yang telah "pasti" ditentukan, tapi juga jangka waktu yang tidak ditentukan lebih dahulu yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan jangka waktunya, jangka waktu dalam hal ini dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai.⁶⁾

Dengan demikian jangka waktu penunaian kerja dibedakan dalam dua ketentuan, yaitu didasarkan pada suatu waktu yang ditentukan dalam perjanjian mengenai lamanya dan didasarkan pada selesainya pekerjaan yang dikenal dalam perjanjian borongan.

⁵⁾ ibid, hal. 19.

⁶⁾ Yahya Harahap, 1986, Segi-segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung, hal. 247.

Unsur adanya upah, diartikan Iman Soepomo sebagai "pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan."⁷⁾ Sebagaimana diuraikan di atas (unsur penunaian kerja), bahwa pekerja yang menyerahkan tenaganya di bawah perintah majikan dengan tujuan untuk menerima upah yang di pandang dari sudut ekonomis adalah kontra prestasi setelah melakukan pekerjaan.

Keseluruhan unsur di atas apabila telah terpenuhi berarti antara pengusaha dengan pekerja terikat dalam suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja, yang berarti terdapat dua pihak yang saling mengikatkan diri sebagaimana dimaksud pasal 1313 KUH Perdata yaitu : "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Ketentuan tersebut pada pasal 1313 KUH Perdata di atas menunjukkan bahwa dalam perjanjian kerja sekurang kurangnya ada dua pihak. Dua pihak yang terikat dalam hubungan kerja yaitu pengusaha dan pekerja yang saling mengikatkan diri untuk melakukan sesuatu hal.

Perjanjian yang dibuat antara pihak-pihak tersebut harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana pasal 1320 KUH Perdata yang menentukan sebagai berikut :

⁷⁾ Imam Soepomo, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, hal. 127.

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

Syarat sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, maksudnya adalah antara pengusaha dengan pekerja telah tercapai kata sepakat atau terjadi persesuaian kemauan mengenai hal-hal pokok yang disajikan dan disepakati bersama. Perihal kata sepakat diartikan oleh Riduan Syahrani sebagai berikut:

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tiada paksaan, kekeliruan dan penipuan.⁸⁾

Dikatakan tidak ada kata sepakat apabila perjanjian kerja yang dibuat disertai unsur paksaan, penipuan atau kekhilafan. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 1321 KUH Perdata yang menentukan : "Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan."

⁸⁾ Riduan Syahrani, 1989, Seluk-beluk dan Asas-asas Hukum Perdata, Alumni, Bandung, hal. 214.

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, maksudnya pada pihak yang membuat perjanjian kerja harus telah dewasa dan tidak sakit jiwa atau terganggu ingatannya. Mengenai hal ini pasal 1330 KUH Perdata menentukan :

Tak cakap untuk membuat persetujuan-persetujuan adalah :

1. Orang-orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang ditaruh dibawah 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 persetujuan-persetujuan tertentu.

Orang-orang yang belum dewasa menurut pasal 330 KUH Perdata menentukan : "Sebelum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap 21 tahun, lebih dahulu telah menikah". Sedangkan pasal 47 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (selanjutnya disingkat UU No. 1 Tahun 1974) menentukan :

1. Anak yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan ada di bawah kekuasaan orang tuanya selama mereka tidak mencabut dari kekuasaannya ;

2. Orang tua mewakili anak tersebut mengenai perbuatan hukum dalam dan luar pengadilan.

Berdasarkan kedua pasal tersebut di atas berarti bahwa apabila didasarkan pada pasal 330 KUH Perdata dikatakan cakap bertindak dalam hukum apabila telah berusia 21 tahun atau telah pernah melangsungkan perkawinan. Namun apabila didasarkan ketentuan pasal 47 UU No.1 tahun 1974, dinyatakan cakap bertindak dalam hukum apabila telah berusia sekurang – kurangnya 18 tahun atau telah pernah menikah.

Suatu hal tertentu maksudnya perjanjian yang dibuat tersebut harus ada objek yang diperjanjikan. Dalam perjanjian kerja objek yang diperjanjikan yaitu penunaian kerja. Suatu hal tertentu maksudnya perjanjian kerja yang dibuat tidak bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat tersebut telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana ditentukan pasal 1320 KUH Perdata, maka perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak sebagaimana mengikatnya Undang-Undang dan tidak dapat dicabut selain dengan sepakat kedua belah pihak. Ketentuan ini tertuang dalam pasal 1338 KUH Perdata yang menentukan

Semua persetujuan dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan-persetujuan itu tidak

dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Perkataan "Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya" mengandung arti bahwa buku III KUH Perdata tentang perikatan menganut asas terbuka atau kebebasan berkontrak. Asas terbuka atau kebebasan berkontrak maksudnya bahwa "Setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja walaupun belum atau tidak diatur dalam Undang-Undang".⁹⁾ Hal ini berarti bahwa para pihak membuat perjanjian diperkenankan untuk menyimpangi pasal-pasal buku ketiga KUH Perdata. Dengan diperkenalkannya untuk menyimpangi pasal-pasal buku ketiga KUH Perdata menunjukkan bahwa pasal-pasal buku ketiga KUH Perdata sebagai pasal-pasal pelengkap.

Mengenai hal ini Abdulkadir Muhammad mengemukakan :

" Pasal-pasal Undang-Undang boleh disingkiri, apabila pihak-pihak yang membuat perjanjian menghendaki dan membuat ketentuan-ketentuan pasal-pasal Undang-Undang ".¹⁰⁾

⁹⁾ Abdulkadir Muhammad, Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, hal. 84

¹⁰⁾ Abdulkadir Muhammad, Ibid, hal. 85

Meskipun demikian dalam asas terbuka atau kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh ketentuan bahwa perjanjian yang dibuat tidak diperkenankan bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Ketentuan diatas menunjukkan bahwa perjanjian yang dibuat asalkan telah memnuhi syarat sahnya perjanjian pasal 1320 KUH Perdata, maka perjanjian yang dibuat tersebut mengikat kedua belah pihak. Ketentuan mengikatnya perjanjian kerja tersebut terjadi pada saat tercapainya kata sepakat atau konsensus tentang hal-hal yang terpenting.

Mengenai asas konsensual ini Subekti mengatakan :

Asas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sudah sepakat mengenai hal -hal yang pokok dan tidaklah diperlukan suatu formalitas.¹¹⁾

Bertitik tolak dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa perjanjian kerja. Merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja, yang mana perjanjian tersebut harus dibuat memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana pasal 1320 KUH Perdata. Perjanjian kerja itu sendiri terjadi dalam arti mengikat kedua belah pihak sejak tercapainya kata sepakat atau konsensus mengenai hal-hal pokok, harus dengan

¹¹⁾ Subekti, op.cit. hal. 15

formalitas dalam arti berbentuk tertulis. Oleh karena tidak diharuskan adanya formalitas, maka secara lisanpun tetap sah asalkan dibuat memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana pasal 1320 KUH Perdata, dan telah tercapainya sepakat antara kedua belah pihak mengenai hal yang pokok.

B. Perjanjian kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja baik lisan maupun tertulis dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan adalah secara tertulis dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dibuat atas dasar kemauan dari kedua belah pihak, kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang diperjanjikan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang,undangan yang berlaku;

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 (14) adalah : perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam pasal 52 ayat (1) pengertian perjanjian kerja di atas, dipertegas lagi bahwa suatu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Sedang pada ayat (2) menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan. Dan pada ayat (3) menerangkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d batal sesuai hukum.

Jadi bagi pekerja / karyawan yang telah menyetujui hubungan kerja harus melakukan tugasnya. Dia harus mengerjakan sendiri tugasnya. Dia tidak boleh menyuruh orang lain atau orang ketiga menggantikan dirinya, tanpa ijin dan persetujuan dari pihak majikan.

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak

majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-Undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh majikan.¹²⁾

Perjanjian yang pada umumnya dan harus tertulis adalah perjanjian kerja di laut, sedangkan untuk perjanjian kerja di darat dapat dibuat tertulis ataupun tidak tertulis. Mengenai perjanjian tertulis tentu saja mempunyai kekuatan hukum dibandingkan dengan yang tidak tertulis, karena apabila terjadi masalah dalam hubungannya dengan isi perjanjian kerja, bagi pihak yang dirugikan akan kesulitan di dalam penuntutan haknya karena dibuat secara tidak tertulis, namun apabila dibuat secara tertulis akan dengan mudah di dalam menunjukkan bukti-bukti sebagai kesepakatan bersama.

Karena pentingnya perjanjian kerja yang dimaksudkan untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sehingga mengurangi terhadap tindakan yang merugikan salah satu pihak dalam perjanjian kerja tersebut hendaknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis.

¹²⁾ M. Yahya Harahap, Segi-Segi Hukum perjanjian, Alumni Bandung, 1986, hal. 147

Dalam pasal 54 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan perjanjian yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

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

Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) huruf d dan e tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak. Perjanjian kerja dibuat dalam waktu tertentu dan waktu yang tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu

dibuat secara tertulis tidak dapat mensyaratkan adanya masa perubahan kerja.

C. Hak dan Kewajiban Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja bersama sebagaimana uraian di atas terjadi dalam arti mempunyai kekuatan mengikat kedua belah pihak sejak tercapainya kata sepakat mengenai hal-hal pokok. Dengan tercapainya kata sepakat mengenai hal-hal pokok maka akan menimbulkan suatu kewajiban secara timbal balik, yang terus dipenuhi oleh masing-masing pihak atau lebih dikenal dengan istilah prestasi. Perihal prestasi diartikan oleh Abdulkadir Muhammad sebagai "Kewajiban yang harus dipenuhi oleh debitur dalam setiap perikatan"¹³⁾

Prestasi menurut pasal 1234 KUH Perdata dapat berupa sebagai berikut : "Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Dengan demikian prestasi dalam perjanjian yaitu untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu. Berkaitan dengan perjanjian kerja bentuk prestasinya yaitu untuk memberikan sesuatu.

¹³⁾ Abdulkadir Muhammad, Op.Cit. hal. 17

Perihal prestasi atau kewajiban yang dibebankan kepada pekerja apabila didasarkan pada ketentuan pasal 1601 huruf a KUH perdata, yaitu melakukan pekerjaan atas dasar perintah majikan atau pengusaha. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Imam Soepomo sebagai berikut.

" Bekerja pada pihak lainnya berarti pada umumnya bekerja dibawah pimpinan lainya itu dan karena itu kewajiban terpenting bagi buruh ialah melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari majikan."¹⁴⁾

Kewajiban pekerja pada umumnya tersimpul dalam hal majikan, seperti juga hak pekerja tersimpul di dalam kewajiban majikan. Sedangkan kewajiban pekerja menurut pasal 1603 KUH Perdata ditentukan sebagai berikut :

Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam persetujuan atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

Apabila didasarkan pada ketentuan pasal 1603 KUH Perdata di atas dapat dijelaskan bahwa mengenai kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan didasarkan atas kebiasaan setempat. Di dalam menjalankan pekerjaan tersebut didasarkan atas kemampuannya yang sebaik-baiknya yang berarti terdapat suatu pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan kewajiban majikan yang utama yaitu memberi upah kepada pekerja sebagai tegean prestasi atau prestasi timbal balik setelah

¹⁴⁾ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 1985, hal. 82

pekerja menyerahkan dirinya dibawah perintah pengusaha melakukan pekerjaan. Hal ini secara tegas tertuang dalam pasal 1602 KUH Perdata yang menentukan "Si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan". Perihal kewajiban pengusaha membayar upah ini, Djumaldji, F.X., mengemukakan " penghasilan yang diterima oleh buruh sering disebut sebagai upah. Sebenarnya hal ini sangat keliru dan salah, sebab penghasilan yang diterima oleh buruh ada yang disebut upah dan ada yang bukan upah".¹⁵⁾ Dengan demikian komponen upah ini dibedakan dalam komponen upah dan komponen yang bukan upah.

Komponen upah meliputi, upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Sedangkan komponen bukan upah meliputi fasilitas, bonus dan tunjangan hari raya (THR).¹⁶⁾ Upah pokok berupa imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan dalam perjanjian. Tunjangan tetap yaitu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan dan lainnya. Tunjangan tidak tetap yaitu pembayaran secara langsung

¹⁵⁾ Djumaldji, FX, Op.Cit. Hal. 41

¹⁶⁾ Ibid, hal. 41-42

berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran gaji pokok, misalnya transportasi yang diberikan berdasarkan kehadiran. Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah yaitu fasilitas, berupa kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah dan lainnya. Bonus yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena peningkatan produktifitas. Tunjangan Hari Raya (THR) yaitu pembayaran yang diterima pekerja dalam tiap tahun sekali berkaitan dengan hari besar agama.

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama-lamanya 3 (tiga) bulan dalam masa percobaan kerja. Pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya dibawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh menteri.

Pada pasal 61 ayat 1 dijelaskan 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.

Pasal 61 ayat 2 dan 3 menerangkan berakhirnya perjanjian kerja yang dikarenakan meninggalnya pengusaha dan atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan pewarisan dan hibah.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau berakhirnya hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Segala hal biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Maka dengan adanya perjanjian kerja timbullah suatu hak dan kewajiban baik pihak pekerja maupun majikan yang dapat dirinci sebagai berikut :

a. Hak pekerja.

1. Memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. (Pasal 6 UU No. 13/2003).
2. Berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh (pasal 104 (1) UU No. 13/2003)

3. Setiap pekerja berhak untuk mogok kerja (Pasal 137 UU No. 13/2003)
4. Setiap pekerja berhak mendapat waktu istirahat kerja dan cuti (pasal 79 UU No. 13/2003)
5. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - Keselamatan dan kesehatan kerja
 - Moral dan kesusilaan
 - Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 UU No.13/2003)
6. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 (1) UU No. 13/2003)
7. Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 UU No. 13/2003)
8. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan ketrampilan dan/atau keahlian kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11 UU No. 13/2003)
9. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja

di dalam dan/atau diluar wilayah Indonesia (Pasal 31 UU No. 13/2003)

b. Kewajiban Pekerja

1. Setiap pekerja berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama.
2. Melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik sebagaimana telah diperjanjikan bersama (pasal 1603 KUH Perdata)
3. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau pergantian orang lain di luar ijin/ pengetahuan majikan (pasal 1603 (a) KUH Perdata)
4. Menaati segala peraturan kerja serta peraturan tata tertib yang berlaku diterapkan majikan berdasar Undang-Undang perjanjian atau kebiasaan yang layak (pasal 1603 (b) KUH Perdata)
5. Si buruh yang bertinggal pada majikan harus bertingkah laku menurut tertibnya rumah. (pasal 1603 (c) KUH Perdata)
6. Melakukan maupun tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak patut diperbuat oleh seorang buruh yang baik. (pasal 1603 (d) KUH Perdata)

a. Hak Pengusaha

1. Prestasi kerja yang baik dari buruh pegawai yang bersangkutan sebagaimana telah diperjanjikan dan diharapkan sebelumnya.

2. Keteraturan pelaksanaan pekerjaan yang diperintahkan kepada buruh yang bersangkutan melaksanakan menurut tempat, waktu dan prestasi yang seharusnya.
3. Perlakuan yang hormat, sopan dan wajar serta sikap tidak bertingkah laku seyogyanya dari buruhnya.
4. Ketertiban kerja para buruh.

b. Kewajiban Pengusaha

1. Membayar imbalan kerja si buruh secara penuh sejak ia mulai sampai akhir hubungan kerja
2. Membayar imbalan kerja yang dirasakan tepat bagi para pihak
3. Memberikan surat keterangan bahwa si buruh pernah kerja padanya.
4. Majikan harus ikut memperhatikan kesehatan buruh selama bekerja padanya.

Selain itu dalam undang-Undang No 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketenaga kerjaan pada pasal 1 disebutkan mengenai pengertian tenaga kerja yaitu :

“Orang yang bekerja di dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja”

Dari pengertian di atas terlihat adanya suatu hubungan kerja dimana hubungan kerja berciri khas adanya pemberian upah dan suatu pekerjaan

tertentu. Dengan demikian untuk syarat formalitas hubungan kerja diperlukan adanya suatu perjanjian kerja.

Sedang dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, adanya tata cara pemutusan hubungan kerja dari ketentuan di atas dapat disimpulkan adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha yang secara hukum diwujudkan dalam perjanjian kerja yang di dalam memuat segala aturan mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja tersebut.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Bangun Mulya Usaha didirikan pada tanggal 1 April 1996, sebagai perusahaan di bidang mebel. Latar belakang pendiriannya adalah sebagai langkah pengembangan dari sekedar pembeli hasil mebel untuk diekspor, karena tuntutan perkembangan yang berkembang pesat maka kemudian menjadi sebuah perusahaan pembuat mebel, terutama mebel untuk pasaran ekspor.

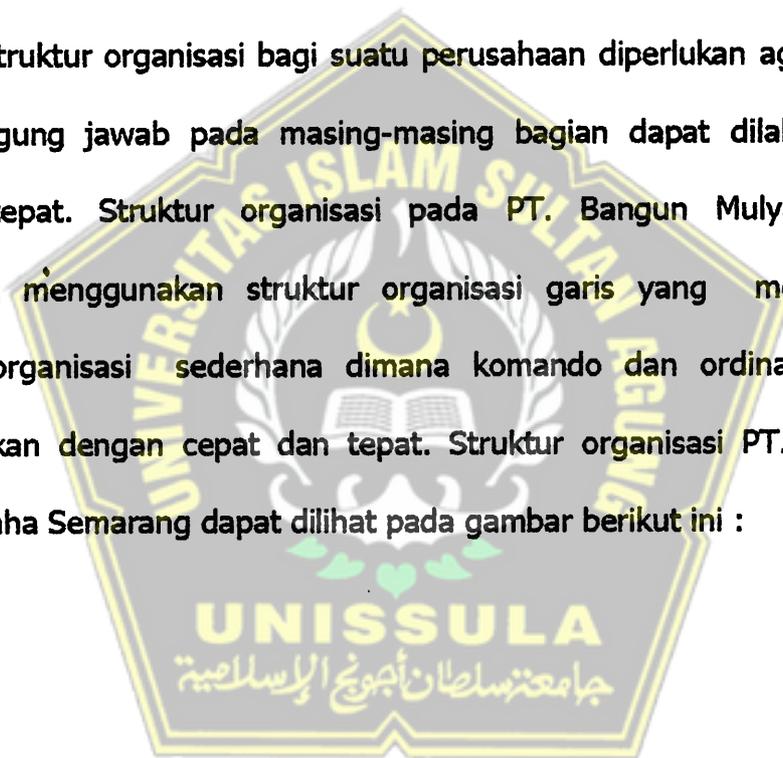
Pada tanggal 1 Januari 1997 PT. Bangun Mulya Usaha Semarang memperoleh status sebagai Badan Hukum. Selain itu kemajuan pesat yang dicapai oleh PT. Bangun Mulya Usaha Semarang selain berkembangnya perusahaan dengan cepat juga dalam hal memperoleh laba atau pendapatan perusahaan.

PT. Bangun Mulya Usaha Semarang menempati kantor dan sekaligus untuk proses produksi di Kawasan Industri Terboyo Blok D No. 27-28 Semarang. Pertimbangan pemilihan lokasi perusahaan ini adalah karena di lokasi tersebut strategis yang berada di salah satu kawasan

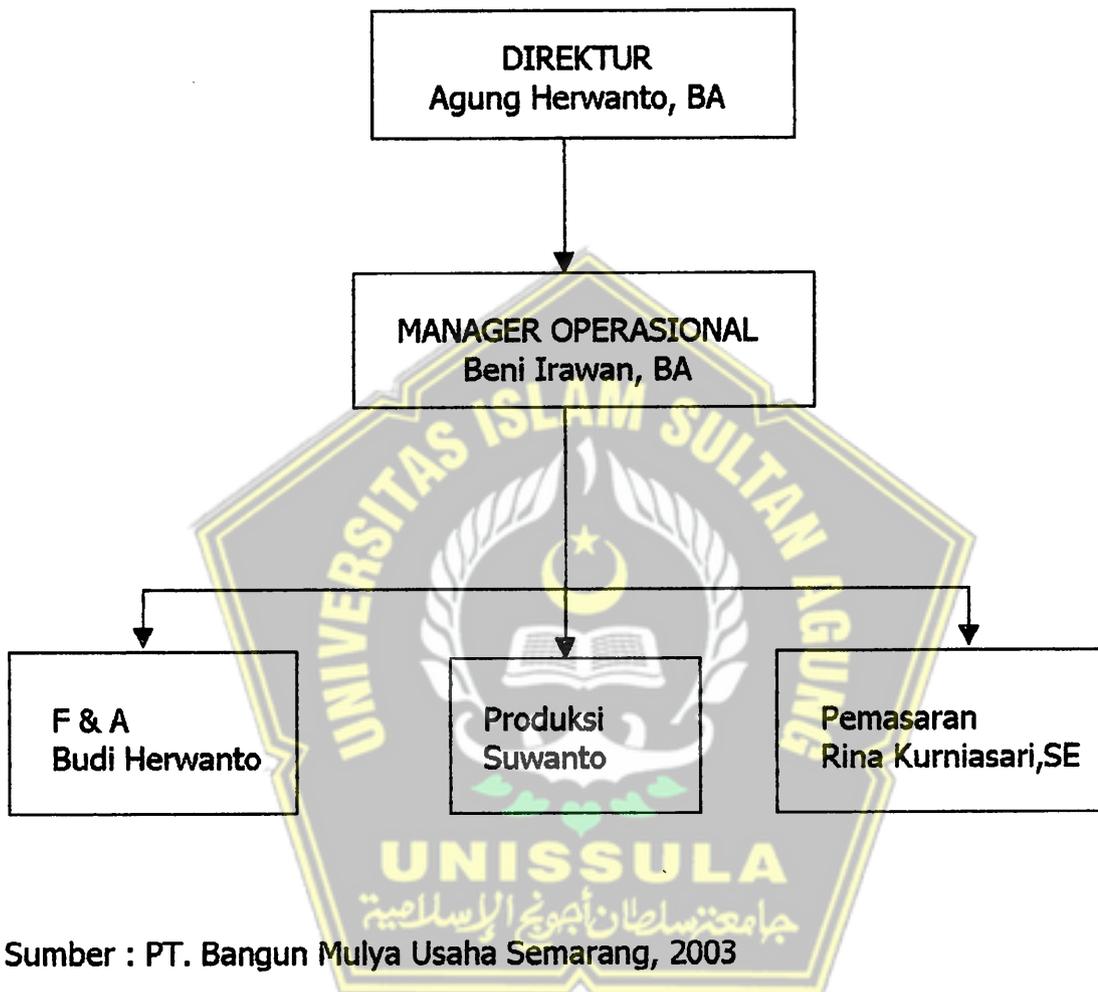
Industri Kota Semarang yang sangat dekat dengan tenaga kerja yang diperlukan, sehingga PT. Bangun Mulya Usaha Semarang dengan keberadaannya menjadi mudah memperoleh tenaga kerja. Lokasi perusahaan inipun strategis dalam memperoleh bahan baku, karena terletak tepi jalan raya utama kota Semarang.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi bagi suatu perusahaan diperlukan agar tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian dapat dilaksanakan dengan tepat. Struktur organisasi pada PT. Bangun Mulya Usaha Semarang menggunakan struktur organisasi garis yang merupakan struktur organisasi sederhana dimana komando dan ordinasinya dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat. Struktur organisasi PT. Bangun Mulya Usaha Semarang dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1. STRUKTUR ORGANISASI PT. BANGUN MULYA USAHA SEMARANG



Adapun fungsi masing-masing bagian pada PT. Bangun Mulya Usaha Semarang ini adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Sebagai pimpinan utama dari perusahaan, mengatur jalannya perusahaan dan juga kebijaksanaan perusahaan.

2. Manager Operasional

Mengatur jalannya perusahaan sehari-hari serta mengadakan koordinasi dengan karyawan untuk melaksanakan kegiatan berjalan lancar dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

3. Pemasaran

Bagian ini bertugas memasarkan produk hasil perusahaan kepada konsumen dan juga mencari konsumen potensial yang sekiranya memerlukan produk hasil perusahaan.

4. F and A (Finnancing and Accounting)

Finnancing and Accounting (F and A) bertugas mengatur jalannya keuangan perusahaan serta mencatat segala sesuatu atau kepentingan dan kegiatan perusahaan sehari-hari dalam pembukuan. Dan mendukung jalannya kegiatan perusahaan sehari-hari.

5. Produksi

Bagian ini bertugas sebagai pelaksana produksi dalam perusahaan.

3. Ketenagakerjaan

Setiap karyawan PT. Bangun Mulya Usaha Semarang diberlakukan jam kerja sebagai berikut :¹⁷⁾

- Hari Senin - Kamis
 Jam Kerja : 08.00 - 16.00 WIB
 Istirahat : 12.00 - 13.00 WIB
- Hari Jum'at
 Jam Kerja : 08.00 - 16.00 WIB
 Istirahat : 11.30 - 13.00 WIB
- Hari Sabtu
 Jam Kerja : 08.00 - 13.00 WIB

Karyawan wajib hadir pada tempat kerja pada waktu yang telah ditetapkan di atas dengan cara mengisi daftar hadir. Keterlambatan tanpa alasan yang layak merupakan pelanggaran tata tertib kerja perusahaan.

Sedangkan meninggalkan tempat kerja lebih awal atau lebih lambat dari waktu kerja harus dengan seijin atasan langsung dengan mengisi lembar pernyataan yang ada. Karyawan yang tidak hadir pada waktu

¹⁷⁾ Hasil wawancara dengan Bagian Personalia Bapak Budi Herwanto pada tanggal 20 Desember 2003

kerja harus menyampaikan alasan dan diketahui oleh atasan langsung dan akan diteruskan kepada bagian personalia. Apabila karyawan tidak masuk kerja karena sakit, diharuskan menitipkan pemberitahuan kepada atasannya langsung atau bagian personalia secara lesan/telepon /pager/surat pada hari ketidakhadirannya paling lambat pukul 10.00 WIB kecuali karena bencana alam atau alasan lain yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat diterima Perusahaan. Ijin tidak masuk kerja dapat diberikan kepada karyawan karena alasan mendesak dan dapat dibuktikan. Dalam hal yang sangat mendesak, tidak mengurangi hak cuti karyawan. Dalam hal cuti, karyawan PT. Bangun Mulya Usaha Semarang memperoleh hak cuti tahunan selama 12 hari kerja sesudah genap 12 bulan bekerja, namun hak cuti ini hapus apabila hak itu atas kehendak karyawan sendiri tidak dipergunakan dalam waktu 6 bulan setelah hak itu timbul. Untuk karyawan wanita diberikan hak cuti melahirkan selama 3 bulan yaitu 1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan setelah melahirkan.

Penerimaan karyawan dilakukan berdasarkan kebutuhan akan tenaga kerja dan diumumkan secara terbuka. Proses penerimaan karyawan dilakukan dengan screening pendahuluan oleh bagian personalia dilanjutkan test kecakapan dan interview jabatan oleh Manager yang membutuhkan tenaga kerja. Kemudian penempatan tenaga kerja didasarkan atas penyesuaian keahlian dan kecakapan yang dimiliki dan

persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan. Keputusan penerimaan karyawan dilakukan oleh Direksi dengan suatu "Surat Perjanjian Kerja" yang ditandatangani oleh Direksi dan Calon karyawan yang bersangkutan. Setelah diterima setiap karyawan harus menjalani masa percobaan 3 bulan. Selama masa percobaan ini masing-masing pihak yaitu perusahaan atau karyawan yang bersangkutan setiap saat dapat memutuskan hubungan kerja tanpa terlebih dahulu memberitahukan alasan-alasan dan tidak membebankan kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon dan surat keterangan kerja. Setelah selesai masa percobaan maka ditetapkan pengangkatan karyawan tersebut beserta jabatan dan tugasnya dengan Surat Keputusan Pengangkatan yang ditanda tangani Direksi.

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, setiap karyawan PT. Bangun Mulya Usaha Semarang selain mendapatkan gaji, juga memperoleh bonus, yaitu penghargaan berupa uang tunai dari perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam perusahaan, yang diberikan secara insidental kepada karyawan sebagai hadiah. Selain bonus juga ada insentif, yakni pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena berhasil menghasilkan transaksi penjualan dan jasa sesuai target yang telah disepakati pada saat penyusunan anggaran dan rencana kerja. Disamping menerima bonus dan insentif, karyawan juga

memperoleh upah lembur sesuai dengan ketentuan yang ada serta mendapat tunjangan pengobatan diberikan kepada karyawan dan keluarga karyawan kecuali keluarga karyawan wanita, yang terdiri karyawan, istri dan 2 anak yang tertua belum dewasa dan belum berpenghasilan sendiri. Besarnya tunjangan pengobatan adalah 100 % besarnya pemeriksaan dan pengobatan. Sedangkan tunjangan hari raya diberikan 2 minggu sebelum hari raya masing-masing. Besarnya ditentukan oleh perusahaan.

Jumlah tenaga kerja yang ada di PT. Bangun Mulya Usaha Semarang seluruhnya ada 225 orang. Dengan masing-masing seorang, direktur, manager operasional, TFG, F and A, dan Marketing dengan dibantu tenaga staf sebanyak 7 orang dan selebihnya adalah tenaga kerja bagian produksi.

B. PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA PT. BANGUN MULYA USAHA

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja, pada PT. Bangun Mulya Usaha Semarang perjanjian ini dibuat secara tertulis. Tujuannya adalah untuk lebih mempunyai kekuatan hukum dibandingkan dengan yang tidak tertulis, karena apabila terjadi masalah dalam hubungannya dengan isi perjanjian

kerja, bagi pihak yang dirugikan akan dengan mudah menunjukkan bukti-bukti sebagai kesepakatan bersama yang didalamnya memuat hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja ini ditandatangani oleh pekerja dan Direksi perusahaan.¹⁸⁾

Ketentuan perjanjian kerja secara tertulis antara pekerja dan pengusaha pada PT. Bangun Mulya Usaha Semarang telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana pasal 1320 KUH Perdata, yaitu :

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

Perjanjian kerja di PT. Bangun Mulya Usaha juga memenuhi ketentuan dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, bahwa suatu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

¹⁸⁾ Hasil wawancara dengan Bagian Personalia Bapak Budi Herwanto pada tanggal 20 Desember 2003

Karena perjanjian kerja pada PT. Bangun Mulya Usaha di laksanakan atas kemauan bebas atau kesepakatan kedua belah pihak hal ini dapat diketahui setelah ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut, untuk kecakapan dalam membuat suatu perjanjian dapat dilihat dari syarat untuk diterima menjadi karyawan adalah usia mereka harus lebih dari 20 tahun, sedangkan ada pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja tersebut. Untuk ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan sebab yang halal juga terpenuhi karena pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan undang-undang, dan juga kesusilaan.

Perjanjian kerja yang dibuat yang telah memenuhi syarat sahnya perjanjian mengikat kedua belah pihak sebagai Undang-Undang. Kekuatan mengikatnya perjanjian kerja tersebut terjadi saat pekerja dan pengusaha melakukan penandatanganan perjanjian kerja.

Pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Bangun Mulya Usaha tersebut dikatakan menggunakan asas kemitraan pengusaha dan pekerja yang dilandasi oleh itikad baik untuk saling menghargai dan sadar akan tugas dan kewajiban masing-masing yang bertujuan memperbaiki kesejahteraan pekerja jasmani dan rohani demi kelangsungan perusahaan.

Menurut Bapak Budi Herwanto Bagian personalia PT. Bangun Mulya Usaha¹⁹⁾ para pekerja pertama kali melakukan kerja dengan sendirinya akan mengetahui lewat perjanjian kerja yang ditandatangani, dimana dalam perjanjian kerja terdapat lampiran peraturan kerja perusahaan, yang didalamnya memuat secara tersirat hak dan kewajiban baik pihak pekerja dan pihak pengusaha. Peraturan kerja perusahaan didalamnya terdapat ketentuan umum, kepegawaian, kehadiran karyawan, pengupahan/penggajian, perjalanan dinas, entertainments, pengobatan, tata tertib, pemutusan hubungan kerja dan penutup.

Dalam peraturan kerja PT. Bangun Mulya Usaha, pertama kali dijelaskan pengertian atau definisi karyawan yaitu mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat sebagai karyawan oleh direksi dengan suatu surat pengangkatan yang ditandatangani oleh Direksi atau pejabat lain yang dikuasakan oleh Direksi dan telah ditetapkan sampai berakhirnya suatu hubungan kerja baik karena kemauan sendiri atau diberhentikan oleh pihak perusahaan.

Sedangkan anggota keluarga karyawan adalah terdiri dari istri/suami dan anak, yang dimaksud dengan istri/suami yaitu istri/suami karyawan berdasarkan perkawinan menurut hukum dan anak ialah 2 (dua) anak dari karyawan yang lahir dari perkawinan yang sah, anak tiri,

¹⁹⁾ Hasil wawancara dengan Bagian Personalia Bapak Budi Herwanto pada tanggal 20 Desember 2003

anak angkat berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, belum berumur 21 tahun, belum berpenghasilan sendiri, belum menikah dan masih menjadi tanggungan sepenuhnya dari karyawan.

Terdapat juga pengertian gaji, bonus, dan insentif, gaji yaitu pembayaran berupa uang tunai dari perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan. Bonus yaitu penghargaan berupa uang tunai atau barang kepada karyawan atas jasanya dalam perusahaan, yang diberikan secara insidental kepada karyawan sebagai hadiah. Sedang insentif adalah pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena berhasil menghasilkan transaksi penjualan dan jasa sesuai target yang telah disepakati pada saat penyusunan budget dan rencana kerja tahunan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa hal-hal diatas merupakan kewajiban-kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Dalam Pasal 1602 KUH Perdata dirumuskan sebagai berikut : Si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan. Kemudian ayat (b) dalam pasal yang sama di atas dinyatakan " tiada upah yang harus dibayarkan untuk waktu selama mana tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan.

Menurut ketentuan pasal 1602 KUH Perdata di atas bahwa upah harus dibayarkan pada waktu yang telah ditentukan. Ini bahwa dalam suatu perjanjian kerja harus pula ditetapkan sampai ia memperoleh upahnya.

Selain ketentuan diatas, ada juga yang dimaksud dengan kerja lembur yaitu segala pekerjaan dinas yang dilakukan oleh karyawan di luar jam kerja yang ditentukan.

Mengenai hal kepegawaian, disebutkan peraturan mengenai penerimaan karyawan, masa percobaan bagi karyawan yang baru diterima dan ketentuan mengenai kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pengisian lowongan, pemindahan dan mutasi karyawan.

Untuk ketentuan mengenai kehadiran karyawan, yang didalamnya memuat ketentuan jam kerja perusahaan, waktu hadir, meninggalkan tempat kerja dan ijin tidak masuk kerja, hari libur, cuti, ketentuan kerja lembur dan juga stand by time, yang dimaksud stand-by time adalah kesediaan waktu untuk memenuhi target perusahaan yang harus diselesaikan meskipun pada hari libur / hari raya resmi/hari biasa tetapi diluar jam kerja.

Peraturan-peraturan di atas merupakan kewajiban-kewajiban pekerja, yang harus dilakukan. Sesuai dengan pasal 1603 KUH Perdata, yaitu seorang pekerja berkewajiban melakukan tugas dan pekerjaannya

dengan baik sebagaimana telah diperjanjikan bersama, melaksanakan tugas dan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan atau pergantian orang lain diluar ijin / pengetahuan majikan. Pada Ayat (b) disebutkan bahwa seorang pekerja wajib menaati segala peraturan kerja serta peraturan tata tertib yang berlaku diterapkan majikan berdasarkan Undang-Undang perjanjian atau kebiasaan yang layak.

Pengaturan mengenai pengupahan / penggajian, memuat aturan penggajian, tunjangan hari raya, insentif, penyerahan gaji, pembayaran gaji selama sakit jangka panjang dan perpajakan. Besarnya gaji pokok ditentukan dalam Surat Perjanjian Kerja yang dibuat pada saat penerimaan karyawan, peninjauan gaji, tunjangan-tunjangan yang diberikan antara lain tunjangan hadir (transport dan makan) yang besarnya diatur dalam Surat Perjanjian kerja, untuk karyawan yang telah melewati masa percobaan yang dinyatakan dengan Surat Keputusan Pengangkatan berhak mendapat bantuan pengobatan.

Untuk tunjangan hari raya, diberikan juga untuk karyawan yang telah melewati masa percobaan, dibagikan 2 minggu sebelum Lebaran atau Natal bagi yang beragama Nasrani. Sedang untuk pekerja yang belum bekerja selama 1 tahun penuh tetapi sudah melewati masa percobaan maka besarnya Tunjangan hari Raya akan dihitung secara proporsional, pada saat yang bersangkutan menerima THR tersebut.

Gaji dibayarkan pada karyawan dalam bentuk uang tunai / cek / giro / transfer. Bila gaji diberikan secara tunai, apabila karena suatu hal karyawan yang bersangkutan tidak dapat menerima gajinya maka penerimaan dapat dikuasakan kepada orang lain dengan surat kuasa, pengambilan gaji dibuktikan dengan membutuhkan tanda tangan karyawan atau kuasanya pada tanda terima.

Sedangkan pembayaran gaji selama sakit jangka panjang baik sakit karena kecelakaan kerja ataupun bukan karena kecelakaan kerja diatur sebagai berikut :

1. 1 s/d 30 hari : penggajian 100 %
2. 31 s/d 60 hari : penggajian 50 %
3. 61 s/d 90 hari : penggajian 25 %

Diatas 91 hari akan diadakan peninjauan kembali hubungan kerja.

Segala perpajakan yang timbul karena penerimaan gaji, komisi serta seluruh tunjangan-tunjangan lembur dan lain-lain menjadi beban karyawan.

Dalam tata tertib karyawan disebutkan bahwa setiap karyawan melakukan segala usaha dalam melaksanakan tugas dibebankan kepadanya oleh perusahaan dan memperhatikan secara layak semua perintah-perintah dan hal-hal yang ada kaitannya. Selama jam kerja

karyawan tidak dibenarkan untuk meninggalkan kantor tanpa ijin dari atasannya langsung.

Tiap karyawan harus menjaga dan memelihara dengan sebaik-baiknya semua milik perusahaan. Kepada karyawan yang oleh karena jabatan dan atau tugasnya oleh perusahaan diperbolehkan menggunakan kendaraan kantor, kepada karyawan tersebut disertai tanggung jawab atas penggunaan dan pemeliharaannya.

Penggunaan pesawat telepon secara pribadi hanya diperbolehkan untuk keadaan yang benar-benar darurat. Percakapan pribadi dengan pihak lain melalui telepon perusahaan sama sekali tidak dibenarkan. Dan karyawan diwajibkan melaporkan kepada perusahaan mengenai perubahan alamat, keadaan status serta penambahan atau pengurangan jumlah keluarga.

Karyawan yang bertugas dinas luar harus memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai berikut : menjaga kebersihan, melindungi dari kerusakan atau kehilangan terhadap bahan-bahan promosi dan menggunakan sebaik-baiknya bahan-bahan sejenis sesuai dengan petunjuk perusahaan, prinsip yang sama mengenai pengamanan tersebut berlaku pula untuk dokumen-dokumen, catatan-catatan dan bahan-bahan lain milik perusahaan.

Karyawan tidak diijinkan mengambil peralatan kerja atau barang-barang milik perusahaan, kecuali dengan ijin dari Direksi. Dalam tata tertib disebutkan juga mengenai larangan keras menyalin catatan-catatan, dokumen-dokumen dan sebagainya atau mengumumkannya kepada orang lain atau perusahaan lain mengenai urusan keuangan, transaksi-transaksi atau keterangan apapun mengenai usaha perusahaan yang langsung maupun tidak langsung dapat merugikan kepentingan perusahaan.

Karyawan juga diwajibkan menjaga sebaik-baiknya uang kontan, dana, barang milik perusahaan dan yang serupa yang dipercayakan kepadanya, penggunaan untuk diri pribadi dari dana perusahaan dilarang keras. Juga tidak diperkenankan menggunakan software games di kantor. Pelanggaran peraturan diatas memungkinkan karyawan terkena sanksi sesuai peraturan perusahaan.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja disebutkan bahwa apabila diketahui bahwa seorang karyawan melakukan hal-hal yang menyimpang / melanggar peraturan perusahaan maka pimpinan perusahaan mempunyai hak untuk menegur baik secara lisan maupun tertulis. Bagi karyawan yang mendapat Surat Peringatan lebih dari 3 (tiga) kali, maka akan terkena Pemutusan Hubungan Kerja kecuali ditentukan lain oleh Direksi.

Sedangkan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh karyawan secara sepihak dengan permohonan berhenti kepada atasannya langsung dan tembusan disampaikan kepada bagian personalia selambatnya 1 bulan sebelum berhenti. Untuk pemutusan hubungan kerja oleh karyawan perusahaan tidak diwajibkan memberikan uang pesangon.

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan maka perusahaan akan memberikan pesangon sesuai ketentuan yang berlaku kecuali karyawan tersebut masih dalam masa percobaan, dimana dalam masa percobaan ini pihak perusahaan dapat memberhentikan karyawan secara sepihak tanpa pemberitahuan alasan pemberhentian tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja yang dilaksanakan di PT. Bangun Mulya Usaha adalah dibuat secara tertulis yang didalamnya memuat mengenai hak dan kewajiban para pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja ini mulai mengikat ketika telah ditandatangani perjanjian tersebut oleh karyawan dan Direksi perusahaan.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai perjanjian kerja pada PT. Bangun Mulya Usaha Semarang, maka penulis dapat menarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

- Perjanjian kerja pada PT. Bangun Mulya Usaha antara perusahaan dengan pekerja dibuat secara tertulis atau dalam format perjanjian kerja. Perjanjian tersebut dilaksanakan dengan penandatanganan oleh pihak karyawan dan direksi perusahaan, dengan dilampiri peraturan perusahaan yang didalamnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja pada PT. Bangun Mulya Usaha mengguna asas kemitraan oleh dan dari pengusaha dan atau pekerja.

B. Saran

Sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran bagi PT.

Bangun Mulya Usaha, penulis sampaikan saran sebagai berikut :

- Pihak pengusaha didalam membuat perjanjian kerja dengan calon pekerja, maupun di dalam merubah atau menambah isi dari perjanjian hendaknya pekerja diikut sertakan dan jangan bertindak sepihak walaupun dalam hal ini kedudukan pengusaha lebih kuat dari pada kedudukan pekerja, karena diperlukan adanya sepakat kedua belah pihak tanpa adanya paksaan, kekeliruan, penipuan dan penyalahgunaan keadaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, 1991, Hukum Perikatan, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Djumialdji, FX, SH, 1993, Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Bidang Jaminan Sosial, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Djumialdji, FX, SH, 1987, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta
- Hanitijo Sumitrom Ronny, Prof, SH, 1985, Metodologi Penelitian Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Imam Soepomo, SH, 1982, Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan, Djambatan, Jakarta.
- Qirom Syamsudin Mellala, 1987, Pokok-Pokok Hukum Perjanjian, Yogyakarta
- Riduan Syahrani, 1989, Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata, Alumni, Bandung.
- Sarjun H Manulang, SH, 1990, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soepomo, Imam, Prof., SH, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit. Jambatan Jakarta.
- Soepomo, Imam, Prof., SH, 1985, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Penerbit. Jambatan Jakarta.
- Yahya Harahap, 1986, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung.
- Zaenal Asikin, 1994, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Subekti R dan R Tjitrosudibio,1985, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970, Tentang Keselamatan Kerja, Penerbit Sinar Grafika Ofset, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Penerbit PT. Tatanusa, Jakarta

