

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki ciri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnyanya suatu perjanjian, subjek serta obyek yang diperjanjikan.

Dalam sebuah syarat berkontrak masing-masing pihak harus memenuhi antara hak dan kewajiban yang tercantum dalam asas kebebasan berkontrak yang sering kita kenal dengan istilah (*idea of freedom of contract*) yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan kedua belah pihak.

1.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: "*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah*".

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni "*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian*

antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.²⁸

Selain pengertian normatif diatas, *Iman Soepomo (53 : 1983)* berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²⁹

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah” adanya di bawah perintah pihak lain” sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*subordinasi*).³⁰

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³¹

Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak

²⁸Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005), hal. 17.

²⁹*Ibid*, <http://artonang.blogspot.com/2014/12/perjanjian-kerja.html>, Rabu, 06 Mei 2015, pukul 09.30wib.

³⁰*Ibid*.

³¹*Ibid*.

sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.³²

1.2. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni :

1. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerduta Pasal 1603 a yang berbunyi "*Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya*". Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

3. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk

³²*Ibid.*

memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

5. Adanya Waktu

Waktu kerja sangat penting yang artinya komposisi dan tanggung jawab dari perkerja tersebut diketahui dari jam berapa sampai ke jam berapa atau berapa jam dalam sehari wajib dilaksanakan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian, tidak boleh sesuka hati sipekerja tersebut dan harus disesuaikan dengan kebiasaan setempat.

1.3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam *Pasal 1320 KUHPerduta* dan juga pada Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah *perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*. Dalam Pasal 52 ayat 1 (satu) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:³³

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

³³*Ibid.*

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai *syarat subjektif* karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

1.4. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;

- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)* dan *Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”)*.

1.5 Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.³⁴

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yakni :*

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

³⁴Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004, Pasal 1, angka 1

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“**PKWTT**”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.³⁵

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

1.6. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari suatu perjanjian kerja, yang keseluruhan isinya merupakan pokok persoalan yang tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang sifatnya memaksa atau tata susila masyarakat. Sehingga isi perjanjian kerja memiliki suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban antara sipemberi kerja dan sipenerima kerja.³⁶ yakni:

³⁵Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor *KEP. 100/MEN/VI/2004*, Pasal 1, angka 1

³⁶Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hal. 60.

a. Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda”.

b. Kewajiban Pengusaha

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam

menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah.³⁷

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/ pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12(dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan.³⁸
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602X KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek,³⁹ yang sekarang telah diroboh ke BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.⁴⁰

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

2.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada

³⁷Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

³⁸Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 ayat 2

³⁹Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Tentang Jamsostek

⁴⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011, Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak - hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁴¹

Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.⁴² Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁴³ Disamping itu hukum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi subyek hukum.⁴⁴

⁴¹Satjipto Rahardjo. Loc Cit. hlm. 74

⁴²Wirjo Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 20.

⁴³Wirjo Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 20.

⁴⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrrasi Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 265.

2.2 Jenis Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu :⁴⁵

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.⁴⁶

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban

⁴⁵Philipus M. Hadjon. *Op Cit.* hlm. 30

⁴⁶*Ibid,*

masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.⁴⁷

2.3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁴⁸

⁴⁷ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 265.

⁴⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 34

Menurut Abdul Khakim, Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu: ⁴⁹

1. Perlindungan secara ekonomis,
yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial,
yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis,
yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu: ⁵⁰

1. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.
3. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.

⁴⁹*Ibid*

⁵⁰*Ibid*

4. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu:

a. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

c. Perlindungan upah

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.⁵¹ Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

3. Peraturan Perjanjian Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3.1 Pengaturan Perjanjian Kerja Secara Umum

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam KUHPerduta, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa: “suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu

⁵¹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hal. 12

tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah”.⁵² Selain itu pengertian mengenai Perjanjian Kerja juga di ketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R.Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang Perjanjian Kerja, beliau mengemukakan bahwa: “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh tu dengan membayar upah.”⁵³

Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan dalam KUHPerduta Pasal 1320 yang menyatakan sahnya perjanjian antara lain:

1. Mereka sepakat untuk mengakibatkan diri;
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta harus dipenuhi, baik yang berkaitan dengan sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Secara normatif, ketentuan tentang syarat sahnya perjanjian yang ada dalam pasal 1320 KUHPerduta diadopsi sepenuhnya oleh Pasal 52 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja, karena keempat

⁵²Pasal 1601 a KUHPerduta

⁵³Imam Soepomo, Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan kerja, (Jakarta : PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 57.

syarat sahnya perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 KUHPerdara memiliki keterkaitan dengan asas-asas hukum perdata lainnya, maka pembahasan tentang syarat sahnya penyusunan perjanjian kerja mengacu kepada KUHPerdara dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Suatu hal tertentu dalam perjanjian kerja berkaitan dengan obyek yang diperjanjikan, yaitu tentang pekerjaan. Sedangkan suatu sebab yang halal berkaitan dengan kausa perjanjiannya yang tidak boleh merupakan kausa yang dilarang oleh undang-undang, serta bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Apabila dibandingkan dengan posisi dari pihak pemberi kerja dalam melaksanakan hubungan hukum kerja maka jelas batasan sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan suatu hal, tampak dengan jelas cirri perjanjian dibawah pihak lain.

Berdasarkan pengertian diatas adapun unsur-unsur dalam suatu perjanjian kerja, yaitu :⁵⁴

1. Adanya unsur work (pekerjaan)

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan dilakukan oleh pekerja dan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dengan ketentuan-ketentuan

⁵⁴Ibid, <https://artikelarunalshukum.wordpress.com/2013/07/31/apa-saja-unsur-unsur-dalam-perjanjian-kerja/> jumat, 8 Mei 2015, pukul 10.30wib.

yang tercantum dalam UU nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bahkan pada pasal 4 peraturan pemerintah no 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, menyatakan bahwa upah tidak dibayar bila buruh atau pekerja tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan tersebut bisa dikesampingkan apabila pihak pekerja berhalangan, pekerjaan tersebut bias diwakilkan atau diganti dengan orang lain, sebelumnya diberitahukan dan mendapatkan persetujuan dari majikan selaku pemberi kerja. Ketentuan pasal 1338 KUHPerdatojo 1603 KUHPerdatojo pasal 5 ayat (1) PP no 8 tahun 1981.

2. Adanya unsur service (pelayanan)

Pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi pekerjaan dan harus tunduk dibawah perintah orang lain (majikan), pekerja harus melayani majikan, maksudnya pekerja haruslah melaksanakan tugasnya yaitu bekerja dengan baik.

3. Adanya unsur time (waktu tertentu)

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

4. Adanya unsur pay (upah)

Seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaan bukan bertujuan mendapatkan upah, tetapi mendapatkan ilmu. Maka pelaksanaan pekerjaan tersebut bukan pelaksanaan dari perjanjian kerja.. Pekerja harus melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, yaitu pembayaran upah, Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan kepada pekerja.

Kempat syarat tersebut diatas harus bersifat kumulatif baru sah sebuah perjanjian. Jika syarat objektifnya tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan tulisan.⁵⁵ secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para kedua belah pihak, jika terjadi sesuatu perselisihan bukti autentik tersebut dapat membantu proses pembuktian di pengadilan.

Namun tidak dipungkiri masih banyak perjanjian dituangkan dalam bentuk lisan dikarenakan ketidak tahuan atau lemahnya sumber daya manusia sehingga perjanjian dilakukan atas dasar kepercayaan perjanjian lisan.

⁵⁵Ibid, <https://artikelarunalshukum.wordpress.com/2013/07/31/apa-saja-unsur-unsur-dalam-perjanjian-kerja/> jumat, 8 Mei 2015, pukul 10.30wib.

3.2 Hak dan Kewajiban Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan yang harus kita laksanakan.

Dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja Didalam Ruang Lingkup Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terdiri Dari :⁵⁶

3.2.1. Hak-hak Para Tenaga Kerja

*** *Pasal 5*: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan

⁵⁶Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*

*** **Pasal 6:** Setiap pekerja ber*Hak* memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

*** **Pasal 11 :** Setiap tenaga kerja ber*Hak* untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja

*** **Pasal 12 ayat (3):** Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya

*** **Pasal 18 ayat (1) :** Tenaga kerja ber*Hak* memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja

*** **Pasal 23 :** Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan ber*Hak* atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi

*** **Pasal 31 :** Setiap tenaga kerja mempunyai *Hak* dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri

*** **Pasal 67 :** Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya

*** **Pasal 78 ayat (2):** Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur

*** **Pasal 79 ayat (1)**: Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja

*** **Pasal 80** : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

*** **Pasal 82** : Pekerja perempuan ber*Hak* memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan

*** **Pasal 84** : Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 ber*Hak* mendapatkan upah penuh

*** **Pasal 85 ayat (1)** : Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi

*** **Pasal 86 ayat (1)**: Setiap pekerja mempunyai *Hak* untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

*** **Pasal 88** : Setiap pekerja ber*Hak* memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

*** **Pasal 90** : Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89

*** **Pasal 99 ayat (1)**: Setiap pekerja dan keluarganya ber*Hak* untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja

*** **Pasal 104 ayat (1)** : Setiap pekerja ber*Hak* membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja

*** **Pasal 137** : Mogok kerja sebagai *Hak* dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan

*** **Pasal 156 ayat (1)** : Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti *Hak* yang seharusnya diterima

3.2.2. Kewajiban Para Tenaga Kerja

*** **Pasal 102 ayat (2)** : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan ke*Wajibannya*, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya

*** **Pasal 126 ayat (1)** : Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja *Wajib* melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama

(2) : Pengusaha dan serikat pekerja *Wajib* memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja

*** **Pasal 136 ayat (1)** : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial *Wajib* dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat

*** *Pasal 140 ayat (1)*: Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja *Wajib* memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat

3.2.3. HAK PENGUSAHA

1. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
2. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi
3. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja
4. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha

3.2.4. KEWAJIBAN PENGUSAHA

1. Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya
2. Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan
3. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki/laki dan perempuan
4. Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan
5. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat / libur pada hari libur resmi
6. Wajib mengikut sertakan dalam program Jamsostek