

## BAB III

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah suatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja.<sup>1</sup> Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalah dalam bentuk lain.<sup>2</sup> Bertolak dari pengertian tersebut diketahui bahwa sedikitnya ada dua belah pihak yang terlibat dalam hubungan kerja yaitu orang yang melakukan pekerjaan (buruh) dan orang yang memberikan pekerjaan (majikan).

Pengaturan bisa kita temukan didalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdata yang disebutkan “perjanjian kerja suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”<sup>3</sup>. sedangkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak<sup>4</sup>. Perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang dimaksud dalam hukum perdata dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Menurut pasal 1320 KUHperdata, perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

---

<sup>1</sup>Adrian sutedi, *Hukum Perburhan* (Jakarta: PT. Sinar grafik, 2009),h.45

<sup>2</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2

<sup>3</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (jakarta : Cv. Rajawali Pers1992), h. 9

<sup>4</sup>Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 14

3. Suatu hal tertentu; dan
4. Sebab yang halal.<sup>5</sup>

Dan keempat syarat tersebut diatas dapat diuraikan pengertiannya sebagai berikut:

Sepakat mereka yang mengikatkan diri maksudnya adalah kedua belah pihak atau pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju, seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan.<sup>6</sup> Dan tanpa ada paksaan, kekeliruan penipuan. Kesepakatan ini terdapat adanya unsur penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Sebagai contoh “pengusaha menawarkan gaji pokok kepada calon pekerja atau buruh sebanyak 1.750.00<sup>7</sup> perbulannya dan calon pekerja atau buruh tersebut menyetujuinya”. Maka diantara pihak disini telah terjadi kesepakatan.

Kecekapan untuk membuat suatu perjanjian yaitu untuk mengadakan kontrak, para pihak haruslah cakap namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan kontrak, para pihak harus cakap namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan kontrak tidak cakap menurut hukum. Seorang oleh hukum dianggap tidak cakap untuk melakukan kontrak jika orang tersebut belum berumur 21 tahun, kecuali jika ia telah kawin sebelum berumur 21 tahun.<sup>8</sup> Sebaliknya setiap orang yang berumur 21 keatas, oleh hukum dianggap cakap, kecuali karena sesuatu hal ditaruh dibawah pengampuan, misalnya gelap mata, dungu atau sakit ingatan.

Sesuatu hal tertentu maksudnya dalam sesuatu kontrak objek yang diperjanjikan dalam perjanjian haruslah jelas dan ditentukan oleh para pihak, objek perjanjian tersebut dapat

---

<sup>5</sup>Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Bandung: PT. Intermasa, 1982), h134.

<sup>6</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia* ( Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 201, 2004), h86

<sup>7</sup>Dalam perjanjian kerja waktu tertentu Pasal 12 ayat 1

<sup>8</sup>Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pasal 1330

berupa uang ataupun jasa. Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Sebab yang halal maksudnya menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh hukum, tidak bertentangan dengan kesusilaan, dan ketertiban umum. Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab atau kausa yang tidak halal, seperti jual beli ganja untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah.<sup>9</sup>

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif maka akibat hukum dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga orangtua atau wali atau pengampuan bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau perkerja yang bersifat sementara (pasal 1 angka 1 keputusan menteri tenaga kerja dan teransmigrasi No

---

<sup>9</sup>Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* ( Jakarta: PT. Bina Askar,2008)h,67

Kep 100/Men/IV/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu). Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Pengertian di atas sesuai dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan sesuai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali dan tidak boleh melebihi dari tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat untuk jangka waktu satu tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum satu tahun. Jika Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat untuk satu setengah tahun maka dapat diperpanjang setengah tahun. Demikian juga apabila perjanjian kerja waktu tertentu untuk dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu tahun, sehingga maksimum tiga tahun.

Dalam pasal 56 sampai pasal 63 Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian bersyarat, yaitu antara lain dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu pasal 57 ayat 2 undang-undang

ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh diadakan masa percobaan jika didalam perjanjian terdapat masa percobaan maka perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada atau di dalam kata lain batal demi hukum. Dengan demikian apabila dilakukan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) pada perjanjian kerja waktu tertentu karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena itu, pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerja yang bersifat tetap, tetapi perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pasal 59 ayat 2 dan ayat 3 yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara;
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perjajakan.

Disamping beberapa jenis perjanjian kerja waktu tertentu di atas, dalam praktek sehari-hari dikenal juga perjanjian kerja harian lepas. Pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu pembayaran upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari kerja dalam satu bulan. Namun apabila

pekerja/buruh bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, perjanjian kerja harian lepas adalah pengecualian dari ketentuan khususnya mengenai jangka waktu sebagaimana tersebut. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh pada pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 54 menyebut bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan
5. Besar upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja buruh;
7. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dan kesepakatan kerja tertentu, terdapat dua kemungkinan, yaitu karena :

1. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;

2. Pekerjaan meniggal dunia, dengan pengecualian jika yang meniggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.<sup>10</sup>

Hak-hak tenaga kerja dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Hak atas upah yang layak (pasal 88-98)
2. Hak atas tunjangan (pasal 99-101)
3. Hak untuk istirahat dan cuti (pasal 79)
4. Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur (pasal 77)
5. Hak kebebasan berserikat (pasal 104)
6. Hak untuk melaksanakan ibadah (pasal 80)
7. Hak untuk melakukan mogok kerja (pasal 137)
8. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja (pasal 86)
9. Hak atas diperlakukan yang sama (pasal 5)
10. Hak atas pesangon bila di PHK (pasal 156).<sup>11</sup>

## **B. Pengertian Pengusaha dan Tenaga Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>12</sup>. Dalam pasal 50 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

---

<sup>10</sup>Lalu Husni, *opcit*,h.98

<sup>11</sup>Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>12</sup>Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik diluar maupun didalam hubungan kerja guna menghasikan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Penjelasan pasal tersebut menyebutkan pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini melewati “tenaga kerja yang bekerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja diatas adalah ia bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah”.

Usaha adalah setiap tindakan, perbuatan, atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. (bunyi pasal 1 huruf d). Pasal 1 ayat 5 huruf menyebutkan bahwa pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia bekerja atau dipandang melakukan pekerjaan. Asuransi sosial adalah program perlindungan dasar bagi pekerja/buruh beserta keluarganya terhadap resiko sosial dalam kaitannya dengan hubungan industrial seperti kecelakaan kerja kematian, kesehatan, dan hari tua.

### **C. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian**

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi. Prestasi menurut Soebekti sebagaimana dikutip Lalu Husni, yaitu suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-



kewajiban yang dibebankan kepadanya<sup>13</sup>. Dalam perjanjian kerja, karena dia juga merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian pada umumnya, maka apa yang dikemukakan oleh Soebekti di atas berlaku pula padanya. Artinya apa yang menjadi hak buruh akan menjadi kewajiban majikan, dan sebaliknya hak majikan adalah kewajiban buruh. Agar perihal hak dan kewajiban tersebut, bisa lebih jelas dan rinci, maka hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dibagi sebagai berikut :

a. Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja

Kewajiban-kewajiban bagi pihak pertama, yaitu pekerja, di dalam uraian tentang unsur-unsur dari perjanjian kerja dapat dijumpai dalam unsur kesatu, kedua, dan ketiga yaitu adanya unsur *work*, *service*, dan *time*<sup>14</sup>. Di dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPerdata, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan.

Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi ternyata karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut bisa dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari majikan sebelumnya. Maka karenanya prinsip bahwa upah dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat dikesampingkan. Pada praktek pelaksanaannya biasanya pihak pekerja atau buruh yang membuat perjanjian kerja bisa menyuruh orang lain

---

<sup>13</sup>Zainal asikin, agusfian wahab, lalu husni Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT raja grafindo persada, 2010), h 78.

<sup>14</sup>Djumadi, *op.Cit*, h. 46

untuk menggantikan pekerjaannya atau meminta izin kepada majikan ketentuan ini terdapat pada pasal 1603a KUHPerduta.

2. Buruh wajib mentaati aturan dan pertunjuk dari majikan.

Buruh sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut, antara lain dapat dituangkan di dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal. Yang perlu diperhatikan di sini adalah pekerja wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat. Karena itu perintah majikan yang datangnya di luar atau selain seperti disebutkan di atas, apalagi perintah yang bertentangan dengan undang-undang, norma susila, kebiasaan dan ketertiban umum, maka dalam hal ini pekerja tidak perlu mentaati perintah tersebut.

Selain itu jika tentang hak dan kewajiban di dalam perjanjian kerja, yang salah satu diantaranya adalah merupakan kewajiban dari pihak pekerja, akan tetapi jika di dalam suatu perjanjian kerja tidak dicantumkan secara tegas, maka hal tersebut dikhawatirkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut si majikan bisa bertindak sewenang-wenang dalam memberikan perintahnya kepada kaum pekerja. Hal tersebut mungkin saja terjadi, bisa saja karena ketidak tahuan dan ketidak pahaman dari pada pekerja tentang maksud dan tujuan yang ada atau dalam keadaan terpaksa, misalnya saja walaupun pekerja sebenarnya mengetahui bahwa isi dalam perjanjian tersebut nantinya akan membuat kerugian bahkan penderitaan bagi siburuh. Namun karena keadaan yang memaksa, apa pun yang disodorkan oleh majikan, maka perjanjian

kerja tersebut dengan serta-merta ditandatangani oleh si buruh. Karena itu materi perjanjian yang dituangkan di dalam perjanjian kerja, harus secara jelas dan tegas.

3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Jika si pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Maka atas kejadian tersebut resiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Akan tetapi dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesegajaan atau kelalaian dari si pekerja. Adanya sesuatu asas yang biasa disebut *demnum in iura datum* yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan si pekerja maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab si pekerja. Misalnya karena bencana alam dan kejadian yang sejenisnya.

b. Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan

Setelah uraian yang pertama adalah tentang kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja maka sebaliknya adalah sebagaimana disebutkan sebelumnya, yaitu tentang kewajiban-kewajiban dari si majikan. Walaupun dalam melakukan hubungan kerja, ada banyak kewajiban-kewajiban dari si majikan yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban si majikan untuk membayar upah tepat pada waktunya. Akan tetapi karena kewajiban lainnya juga penting untuk dilaksanakan oleh si majikan, maka dalam uraian tersebut di bawah ini, akan dirinci sebagai berikut :

1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.

Kewajiban majikan, salah satunya adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Selanjutnya dalam hal membicarakan kewajiban ini, simajikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu :

- a) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaliknya.
  - b) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan.

Di dalam pasal 1602v KUHPerdara jo PP Nomor 21 tahun 1954 tentang istirahat tahunan siburuh, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan dipihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu. Sehingga semua sebaliknya haknya tidak terabaikan, karena itu semuanya bisa terpenuhi dengan baik, tanpa bertentangan dengan isi perjanjian kerja, peraturang perundang-undangan dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Di dalam pasal 1602 x KUHPerdara, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika siburuh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan. Tetapi tanggung tersebut paling lama hanya untuk waktu 6 (enam) minggu pertama. Walaupun demikian, bukan semua penderitaan sakit siburuh menjadi tanggung jawab majikan karena jika timbulnya sakit yang diderita

ataupun kecelakaan buruh tersebut karena perbuatan buruh yang disengaja atau karena perbuatan asusila, maka biaya pengobatan dan perawatan tidak menjadi tanggung jawab majikan. Jika suatu biaya perawatan pengobatan telah terlanjur dikeluarkan oleh majikan, biaya tersebut bisa di tuntut kembali, tuntutan mana ditukuan kepada siburuh tadi, dengan catatan bahwa tuntutan kembali atas biaya perawatan dan pengobatan tersebut, hanya untuk biaya selama 4 (empat) minggu.

Denga adanya ketentuan tersebut sekarang timbul masalah, bagaimana buruh yang tidak bertembat tinggal pada rumah majikan. Karena buruh tersebut sudah tidak mendapatkan pasilitas tempat tinggal disertai pulak tidak mendapatkan haknya untuk biaya pengobatan dan perawatan, dengan adanya ketentuan tersebut timbullah keadaan yang kurang adil bagi para pekerja.

#### 4. Kewajiba memberikan surat keterangan

Pada ketentuan pasal 1602a ayat (1 dan 2) antara lain ditentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan, yang dibumbui tanggal dan tanda tangan si majiakan. Dan di dalam surat ketentuan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara si buruh dan si majikan. Surat keterangan tersebut diberikan jika hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan sendiri dari si pekerja. Dengan bermodalkan surat kerangan tersebut. Pekerja dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah di duduki dan keahlian-keahlian tertentu yang dimilikinya. Selain itu yang lebih penting lagi, adalah bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi, bukan alasan-alasan negatif lainnya, akan tetapi kesemuanya itu atas permintaan dari si

pekerja sendiri. Pada perinsipnya surat keterangan tersebut, bisa dipakai sebagai modal utama bagi pekerja dalam memasuki bursa tenaga kerja yang baru.

5. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita.

Majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja wanita dan pria. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah. Bahkan tidak boleh juga ada perbedaan antara yang sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga dan yang dihubungkan dengan jenis kelaminnya. Walaupun pada perinsipnya sewaktu mengadakan perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara pekerja wanita dan pria. Tetapi pada kenyataannya ada hal-hal tertentu dan asasi, yang memang sifatnya harus dibedakan.<sup>15</sup>

Seorang wanita pada dasarnya diperbolehkan saja menjalankan semua pekerjaan hanya saja di sana sini diadakan perbedaan. Menurut undang-undang kerja, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan wanita, adalah bawa wanita itu lemah badannya, untuk menjaga kesehatannya dan kesusilaannya<sup>16</sup>.

Karena kenyataan yang demikianlah, maka dalam sesuatu hal, misalnya sewaktu mengadakan perjanjian kerja untuk pembuatan pertunjukan atau flim dan drama, yang memang dalam sekenarionya hanya memerlukan pekerja wanita atau pria saja. Penyimpangan-penyimpangal lainnya masih diperbolehkan, jika penyimpangan tersebut justru untuk memberikan perlindungan bagi kaum wanita. Contohnya yang sifatnya diskriminatif tetapi justru meberikan perlindungan, misalnya perjanjian

---

<sup>15</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*,(Jakarta: Sinar grafika, 2009)h, 89

<sup>16</sup>Iman soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pradnya Paramita Cet II, 1975),

kerja tersebut ditentukan tentang kehamilan dan peran seorang wanita sebagai seorang ibu.

Sebenarnya latar belakang ditetapkannya ketentuannya mengenai persamaan hak antara pekerja pria dan wanita, dilatar belakangi oleh adanya gerakan emansipasi wanita, yang menuntut persamaan hak disegala bidang dengan seorang pria. Mereka menuntut perlakuan yang sama, mendapatkan kerja yang sama, upah yang sama, kesempatan pendidikan yang sama maupun hak-hak lainnya. Disatu pihak di dalam undang-undang sendiri memang dinyatakan tentang persamaan hak antara pria dan wanita. Akan tetapi di lain ketentuan yang terdapat juga dalam undang-undang yang sama, ditentukan adanya larangan-larangan dan pembatasan tertentu dalam suatu pekerjaan bagi seorang wanita. Misalnya karena sifat pekerjaan yang berbahaya, pekerjaan pertambangan, bekerja pada malam hari dan contoh-contoh pekerjaan yang membahayakan lainnya.

Kesimpulan dari uraian di atas, adalah walaupun pada dasarnya dalam mengadakan perjanjian kerja tidak boleh diadakan perbedaan antara pria dan wanita. Akan tetapi majikan boleh saja memilih bagi calon pekerjanya, jika tujuan tersebut justru memberi perlindungan terhadap harkat dan martabat kaum wanita itu sendiri. Karena bagaimanapun tuntutan persamaan hak tersebut harus dipenuhi, namun sudah menjadi kodratnya antara wanita dan pria itu ada perbedaan-perbedaan baik secara fisik maupun fisikisnya.

6. Kewajiban membayar upah di dalam hubungan kerja.

Kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat waktunya.

Ketentuan ini jelas ditegaskan pada pasal 1602 KUHPerdara yang berbunyi :

“Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”<sup>17</sup>

Apabila membicarakan tentang upah, maka yang mendapatkan porsi perhatian utama antara lain adalah pembayaran upah tepat pada waktunya. Selain itu perihal upah diatur pula jika si pekerja berhalangan melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, misalnya karena alasan sakit, menjalankan cuti melakukan tugas negara dan lain sebagainya. Yang perlu juga mendapat perhatian adalah bagaimana jika si majikan sendiri sebagai pihak pemberi kerja, berhalangan untuk menyediakan atau mengadakan pekerjaan. Upah adalah merupakan salah satu sarana untuk bagi pekerja dan keluarganya, karenanya perihal upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, perlu pula perhatian pihak lain yaitu pemerintah.

#### **D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan industrial merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan ketenagakerjaan yang berpengaruh pula pada peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Namun demikian dalam kenyataan tidak mudah untuk mewujudkan hubungan industrial harmonis, karena ada kepentingan yang berbeda antara pekerja satu dan pengusaha dipihak lain.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpangkal karena kurang puas terhadap hak atau kebijakan yang diberikan oleh

---

<sup>17</sup>R. Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.(Jakarta: PT. Pradnya Paramida, Edisi revisi, 2002),h, 400



pengusaha.<sup>18</sup> Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui penyelesaian biparti dan jika perselisihan mencapai hasil dibuat persetujuan bersama dan apabila tidak tercapai kesepakatan dilakukan upaya mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

#### 1. Penyelesaian melalui biparti

Pada awalnya setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah dan mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut mekanisme biparti. Penyelesaian biparti dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan dan diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan karena penyelesaian biparti bersifat mengikat.

#### 2. Penyelesaian melalui mediasi

Pada dasarnya perselisihan melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih.

#### 3. Penyelesaian melalui konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang lebih konsiliator yang netral. Konsiliator yaitu seseorang atau lebih yang diberikan kewenangan menyelesaikan perselisihan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

#### 4. Penyelesaian melalui arbitrase

Istilah arbitrase berasal dari kata bahasa latin yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan, dihubungkannya dengan kebijaksanaan tersebut dapat menimbulkan kesan seolah seorang arbiter atau majelis

---

<sup>18</sup>H. Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2006),h.79.

arbiter dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak berdasarkan norma-norma hukum lagi dan menyandarkan keputusan sengketa tersebut hanya kepada kebijaksanaan.<sup>19</sup>

Arbitrasi adalah penyelesaian atau keputusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim atau para hakim yang mereka pilih yang ditunjuk tersebut.

---

<sup>19</sup>Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2006), h. 24