

### **BAB III**

## **TINJAUAN UMUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA SECARA YURIDIS**

#### **A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja**

Dengan telah disahkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja, telah diatur tersendiri di dalam undang-undang tersebut, yaitu dalam Bab IX yang mengatur tentang Hubungan Kerja<sup>1</sup>.

Di dalam Pasal 1 angka 15 UUKK ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>2</sup>. Dengan demikian jelaslah bahwa berarti perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja.

##### **1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja**

###### **a. Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945**

Dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan pehidupan yang layak”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), Cet. Ke-6, h. 122

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, ( Jakarta : Sinar Grafika), Pasal 1 angka 15. Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja*, (tt : Asa Mandiri, 2008), Cet. Ke-2, h. 4

<sup>3</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (Surabaya : APOLLO), Pasal 27 ayat 1

b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Ketentuan perburuhan dalam KUH Perdata diatur dalam buku III, Bab 7A, bagian pertama mengenai ketentuan umum (Pasal 1601-1601c), bagian kedua tentang persetujuan perburuhan umumnya (Pasal 1601d-1601x), bagian ketiga tentang kewajiban majikan (pasal 1602a-1602z), bagian keempat tentang kewajiban buruh (pasal 1603a-1603d), bagian kelima tentang tata cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan dari persetujuan (pasal 1603e-1603w), dan ketentuan penutup (pasal 1603x-1603z)<sup>4</sup>.

c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Adapun peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain <sup>5</sup>:

- 1) Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 Nomor 8);
- 2) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925 Nomor 647);
- 3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 Nomor 87);

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2008), Cet. Ke-8, h. 10

<sup>5</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, h. 13

- 4) Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 Nomor 208);
- 5) Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1939 Nomor 545);
- 6) Ordonansi Nomor 9 Tahun tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad* Tahun 1949 Nomor 8);
- 7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- 8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
- 9) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- 10) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- 11) Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pengesahan Pemogokan dan/ atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan,

Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);

12) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);

13) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 3702);

14) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);

15) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1997 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan untuk mempelajarinya. Dengan

berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional tersebut di atas dinyatakan tidak berlaku lagi<sup>6</sup>.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari XVIII BAB, dan 193 Pasal. Dalam Bab IX mengatur tentang Hubungan Kerja. Pasal 50 disebutkan bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh<sup>7</sup>. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja. ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51-Pasal 66.

- d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) terdiri dari XI BAB, dan 35 Pasal<sup>8</sup>. Dalam BAB I mengatur tentang Penyelenggaraan JAMSOSTEK, yang dalam Pasal 3 disebutkan:

- 1) bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, *loc.cit.*

<sup>7</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja<sup>9</sup>.

Selanjutnya dalam Pasal 4 ayat 1 disebutkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini<sup>10</sup>.

e. Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur.

Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur terdiri atas 16 Pasal. Pasal 3, Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004, disebutkan<sup>11</sup> :

(1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari kerja dan 14 jam dalam 1 minggu

(2) Ketentuan waktu lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

f. Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 terdiri dari XI BAB dan 18 Pasal. Pasal 3, Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004, yaitu<sup>12</sup>:

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), Pasal 3

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), Pasal 4 ayat 1

<sup>11</sup> Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur, Pasal

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dibuat untuk paling lama 3 tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan maka dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam hal PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 5 dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat 5 dan ayat 6 yang dituangkan dalam perjanjian.

---

<sup>12</sup> Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 3

- g. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor : 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, Dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor : 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, Dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau ini terdiri dari XIX Bab dan 73 Pasal.

Fungsi dari Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 ini adalah sebagai *Juklak* dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 51 juga mengatur tentang ketentuan waktu kerja<sup>13</sup>.

## 2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian<sup>14</sup>. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah<sup>15</sup>.”

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan

---

<sup>13</sup>Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor : 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau, Pasal 51

<sup>14</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, h. 54. Djumadi, *op.cit.*, h. 29

<sup>15</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601 huruf a



pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi)<sup>16</sup>.

Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian lebih umum yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”<sup>17</sup>. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak<sup>18</sup>.

Iman Soepomo<sup>19</sup>, sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* juga 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 itu dengan membayar upah”.

Pengertian mengenai perjanjian kerja yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* tersebut, selaras dengan pengertian perjanjian kerja yang diketengahkan oleh A. Ridwan Halim, Wiwoho

---

<sup>16</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, h. 55

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14. Afnil Guza, *op.cit.*, h. 4

<sup>18</sup> Lalu Husni, *loc.cit.*

<sup>19</sup> Iman Soepomo adalah seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia. Lihat Djumadi, *loc.cit.*

Soedjono, serta oleh Soebekti, sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*<sup>20</sup>.

### 3. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja<sup>21</sup>. Kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban. Dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/ buruh<sup>22</sup>. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja.

Objek perjanjian adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu<sup>23</sup>. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja<sup>24</sup>. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah.

### 4. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

#### a. Adanya unsur pekerjaan

---

<sup>20</sup> Djumadi, *op.cit.*, h.33

<sup>21</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Indeks, 2009), Cet. Ke-1, h. 36

<sup>22</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindoPersada, 2007), Cet. Ke-1, h.49

<sup>23</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2008), Cet. Ke- 7, h. 74

<sup>24</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), Ed. 1, Cet. 2, h. 41

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain<sup>25</sup>. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 yang berbunyi: “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”<sup>26</sup>.

b. Adanya unsur perintah

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha/ majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya<sup>27</sup>. Kewajiban pekerja/ buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan<sup>28</sup>.

c. Adanya upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan,

---

<sup>25</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, h. 56

<sup>26</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1603

<sup>27</sup> Asri Wijayanti, *op.cit.*, h. 37

<sup>28</sup> Lalu Husni, *loc.cit.*

termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dilakukan<sup>29</sup>.

Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada upah, maka suatu hubungan bukan merupakan hubungan kerja<sup>30</sup>.

d. Dalam waktu yang ditentukan

Waktu yang ditentukan, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya<sup>31</sup>. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 77 dan Pasal 78 *jo* Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 *jo* Pasal 51 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau ditentukan bahwa waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/ minggu<sup>32</sup>. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari<sup>33</sup>. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari<sup>34</sup>. Apabila kebutuhan proses produksi

---

<sup>29</sup> Abdul R. Budiono, *op.cit.*, h. 29. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30

<sup>30</sup> Lalu Husni, *loc.cit.*

<sup>31</sup> Asri Wijayanti, *op.cit.*, h. 37

<sup>32</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 dan Pasal 78 *jo* Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 *jo* Pasal 51 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau. Afnil Guza, *op.cit.*, h. 30

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.*

menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu<sup>35</sup>.

## 5. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

### a. Kewajiban Pekerja/ Buruh

Dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

#### 1) Pekerja/ Buruh wajib melakukan pekerjaan

Pekerja/ buruh dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri<sup>36</sup>. Akan tetapi di dalam Pasal 1603 a KUHPerdara disebutkan karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan<sup>37</sup>.

#### 2) Pekerja/ buruh wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/ pengusaha

Dalam melakukan pekerjaan pekerja/ buruh wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan. Yang perlu diperhatikan di sini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha/ majikan sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, dan

---

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> Djumadi, *op.cit.*, h. 47. Lalu Husni, *op.cit.*, h. 62.

<sup>37</sup> KUHPerdara, Pasal 1603 a

tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, norma susila, kebiasaan dan ketertiban umum<sup>38</sup>.

### 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi<sup>39</sup>.

## b. Kewajiban Pengusaha

### 1) Membayar Upah

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/ buruh adalah membayar upah tepat pada waktunya<sup>40</sup>. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah “hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan”<sup>41</sup>.

Dengan demikian, menurut UU No. 13 Tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja/ buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan

---

<sup>38</sup> Djumadi, *loc.it.*,

<sup>39</sup> Lalu Husni, *loc.cit.*,

<sup>40</sup> Zaeni Ashadie, *op.cit.*, h. 66

<sup>41</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30. Afnil Guza, *op.cit.*, h. 4

perlindungan bagi pekerja/ buruh. Oleh karena itu, menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 88 ayat (3), kebijakan perlindungan pengupahan meliputi <sup>42</sup>:

- a) Upah minimum;
  - b) Upah kerja lembur;
  - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g) Denda dan potongan upah;
  - h) Hal - hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 2) Memberikan istirahat/ cuti

Pihak pengusaha/ majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah

---

<sup>42</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (3). Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, h. 67

bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003)<sup>43</sup>.

3) Mengurus perawatan dan pengobatan

Pengusaha/ majikan wajib mengurus perawatan/ pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 KUHPerduta)<sup>44</sup>. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan<sup>45</sup>. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek<sup>46</sup>.

4) Memberikan surat keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha/ majikan<sup>47</sup>. Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerduta yang menentukan bahwa pengusaha/ majikan wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, dan lamanya hubungan kerja (masa

---

<sup>43</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, h. 63. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 79 ayat (2)

<sup>44</sup> Lalu husni, *loc.cit.*

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Zainal Asikin, *op.cit.*, h. 93



kerja)<sup>48</sup>. Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja<sup>49</sup>. Surat keterangan ini sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya<sup>50</sup>.

#### 5) Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu

Dalam hal membicarakan kewajiban ini, si majikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu<sup>51</sup>:

- a) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- b) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.

### 6. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

#### a. Syarat Materiil

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003<sup>52</sup>, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>48</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, h. 64

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> *Ibid.*

<sup>51</sup> Djumadi, *op.cit.*, h. 49

<sup>52</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51 ayat (1) dan (2)

Syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang diadopsi dari ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, dibuat atas dasar<sup>53</sup> :

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

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum<sup>54</sup>.

b. Syarat Formil

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil. Berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yaitu<sup>55</sup>:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;

---

<sup>53</sup>Asri Wijayanti, *op.cit.*, h. 42. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52

<sup>54</sup>Asri Wijayanti, *loc.cit.*

<sup>55</sup>Asri Wijayanti, *op.cit.*, h. 46. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54

- 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;
  - g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
  - i) Tanda tangan dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum sama, serta pekerja/ buruh dan masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Selain itu ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 55 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali/ diubah, kecuali atas persetujuan para pihak<sup>56</sup>.

## 7. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

### a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

---

<sup>56</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 55. Afnil Guza, *op.cit.*, h. 21

Definisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditegaskan di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri ini menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antar pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu<sup>57</sup>.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain<sup>58</sup>:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu<sup>59</sup>.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni<sup>60</sup>:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

---

<sup>57</sup> Kepmenakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004, Pasal 1 angka (1)

<sup>58</sup> Zaeni Asyhadie, *op.cit.*, h. 56

<sup>59</sup> *Ibid.*

<sup>60</sup> *Ibid.*

- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun<sup>61</sup>.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian waktu kerja tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan<sup>62</sup>.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun<sup>63</sup>.

#### b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan,

---

<sup>61</sup> *Ibid.*

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> *Ibid.*

yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya<sup>64</sup>. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus. Ditegaskan dalam Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa <sup>65</sup> :

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- (a) Pekerja meninggal dunia;
- (b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ;
- (c) Adanya putusan pengadilan dan / atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- (d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

(2) perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

(3) dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/ buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/ buruh.

---

<sup>64</sup> Zaenal Asyhadie, *op.cit.*, h. 57

<sup>65</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61. Afnil Guza, *op.cit.*, h. 23

- (4) dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/ buruh.
- (5) dalam hal pekerja/ buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum dalam masa percobaan. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 60 Undang-undang No. 13 Tahun 2003<sup>66</sup>.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan dalam Pasal 63 menerangkan bahwa<sup>67</sup> :

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat keterangan :

---

<sup>66</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 60. Afnil Guza, *op.cit.*, h.23

<sup>67</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 63. Afnil Guza, *loc.cit.*

- (a) Nama dan alamat pekerja/ buruh;
- (b) Tanggal mulai bekerja;
- (c) Jenis pekerjaan; dan
- (d) Besarnya upah

## **B. Kedudukan Peraturan Perusahaan di dalam Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Peraturan Perusahaan**

Pasal 1 ayat (20) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan<sup>68</sup>.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/ buruh dengan pengusaha<sup>69</sup>.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat 1 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)<sup>70</sup>.

---

<sup>68</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (20).  
Lalu Husni, *op.cit.*, h. 79

<sup>69</sup> Lalu Husni, *loc.cit.*

<sup>70</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 108 ayat (1).  
Afnil Guza, *op.cit.*, h.42



## 2. Syarat-syarat yang harus dimuat dalam Peraturan Perusahaan

Dalam ketentuan Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat<sup>71</sup> :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/ buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku<sup>72</sup>.

## 3. Jangka Waktu Berlakunya Peraturan Perusahaan

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 ayat 3 UUKK)<sup>73</sup>.

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) UUKK harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima (Pasal 112 ayat (1) UUKK)<sup>74</sup>.

---

<sup>71</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 111 ayat (1). Afnil Guza, *op.cit.*, h. 43

<sup>72</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, h. 81

<sup>73</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 111 ayat (3). Afnil Guza, *op.cit.*, h. 43

<sup>74</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 112 ayat (1)