

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGEMUDI
DENGAN PERUSAHAAN PENGANGKUTAN FIRMA LITHA & CO
DALAM MENUNJANG KELANCARAN
PENGANGKUTAN DARAT**

SKRIPSI



**Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan
Penyelesaian studi pada Fakultas Hukum
Jurusan Hukum Perdata**

OLEH :

**MEI PATAWARAN
4595060058 / 9951110310055**

**FAKULTAS HUKUM JURUSAN HUKUM PERDATA
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR
2002**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama Mahasiswa : **MEI PATAWARAN**
Nomor Pokok : 4595060058/9951110310055
Fakultas/Jurusan : Hukum/Ilmu-ilmu Hukum
Bagian : Hukum Keperdataan
Pendaftaran Judul : 17/II/PDT/FH/U-45/XII/2002
Tgl. Persetujuan : 18 Desember 2002
Judul Skripsi : **Pelaksanaan Peranjian Kerja
Antara Pengemudi Dengan
Perusahaan Pengangkutan Fir-ma
Litha & Co. Dalam Menunjang
Kelancaran Pengangkutan Darat**

Telah diperiksa, diperbaiki dan disetujui oleh Pembimbing I dan II untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, 14 Nopember 2002

Menyetujui,

Pembimbing I



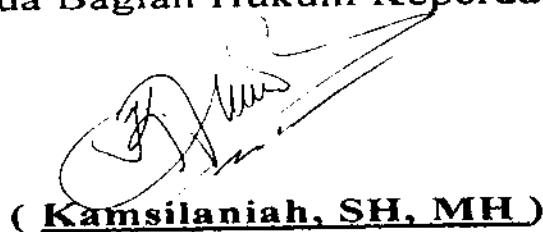
(Lely Niwan, SH.)

Pembimbing II



(Zulkifli Makkawaru, SH.)

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Keperdataan



(Kamsilaniah, SH, MH)

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

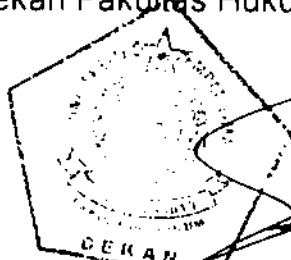
Pimpinan Fakultas Hukum Universitas "45" Makassar memberikan persetujuan kepada :

Nama Mahasiswa : **MEI PATAWARAN**
Nomor Pokok : 4595060058/9951110310055
Fakultas/Jurusan : Hukum/Ilmu-ilmu Hukum
Bagian : Hukum Keperdataan
Pendaftaran Judul : 17/ II/ PDT/ U- 45/ XII/ 2002.
Tgl. Persetujuan : 18 Desember 2002
Judul Skripsi : **Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pengemudi Dengan Perusahaan Pengangkutan Firma Litha & Co. Dalam Menunjang Kelancaran Pengangkutan Darat.**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Makassar, 14 Nopember 2002

Dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Makassar

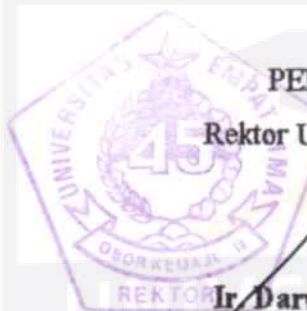


(Rustan Renggong, SH, MH)

HALAMAN PENERIMAAN DAN PENGESAHAN



Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas 45 Makassar, Bagian Hukum Perdata, dan berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas 45 Nomor: A.233/FH/U-45/XII/2002 Tanggal 27 Desember 2002 tentang Panitia Ujian Skripsi, maka pada hari Jumat, tanggal 3 Januari 2003, skripsi ini diterima dan disahkan setelah dipertahankan oleh Mei Patawaran No. Stb. 4595060058 di depan Panitia Ujian Skripsi yang terdiri atas:



PENGAWAS UMUM

Rektor Universitas 45 Makassar

Ir. Darwis Panguriseng, MSc.

Ketua

Ruslan R., SH, MH.

Sekretaris,

Zulkifli Makkawaru, SH.

Tim Penguji:

Ketua : Lely Niwan, SH.

(.....)

Anggota 1. Yohanis Kundang, SH.

(.....)

2. Hamzah Taba, SH.

(.....)

3. Zulkifli Makkawaru, SH.

(.....)

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No.

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **MEI PATAWARAN**
No. STB/NIRM : 4595060058 / 9951110310055
Fakultas : HUKUM
Jurusan : PERDATA
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS "45"

Telah mengadakan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka penyusunan skripsi judul : **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGEMUDI DENGAN PERUSAHAAN PENGANGKUTAN FIRMA LITHA & CO DALAM MENUNJANG KELANCARAN PENGANGKUTAN BARAT.**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Agustus 2002

Mengetahui,


J. MADETHEN
Personalia

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat kasih dan karuniaNya menyertai penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat rampung dengan baik.

Penulis menyadari bahwa isi atau materi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagaimana layaknya karya manusia yang lain tidak ada yang serba sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritikan yang bersifat konstruktif dari siapa saja guna melengkapi penulisan skripsi ini.

Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi sumbangsih baik berupa materi maupun pikiran atau saran sehubungan dengan penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Ayah dan ibu tercinta yang telah memberikan begitu banyak sumbangan, baik materi maupun spirit selama menempuh pendidikan sehingga penyusunan skripsi ini.
2. Kakak dan adik penulis yang banyak memberi dorongan untuk penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Lely Niwan, SH, selaku pembimbing I dan Bapak Zulkifli Makkawaru, SH, selaku pembimbing II. Mereka banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas “45” yang membekali ilmu pengetahuan hukum kepada penulis.
5. Seluruh staf dan karyawan pada Fakultas Hukum Universitas “45” yang banyak memberikan pelayanan akademik kepada penulis selama masih di bangku kuliah hingga selesainya penulisan skripsi ini.
6. Para rekan-rekan penulis yang telah banyak memberikan sumbangsih fikiran dan motivasi sehubungan dengan penulisan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh staf dan pimpinan Firma Litha & Co. di Makassar dengan relah meluangkan waktunya untuk melayani penulis selama penelitian.

Kepada mereka, penulis doakan semoga Tuhan Yang Mahaesa membalas budi baik mereka setimpal dengan pengorbanannya.

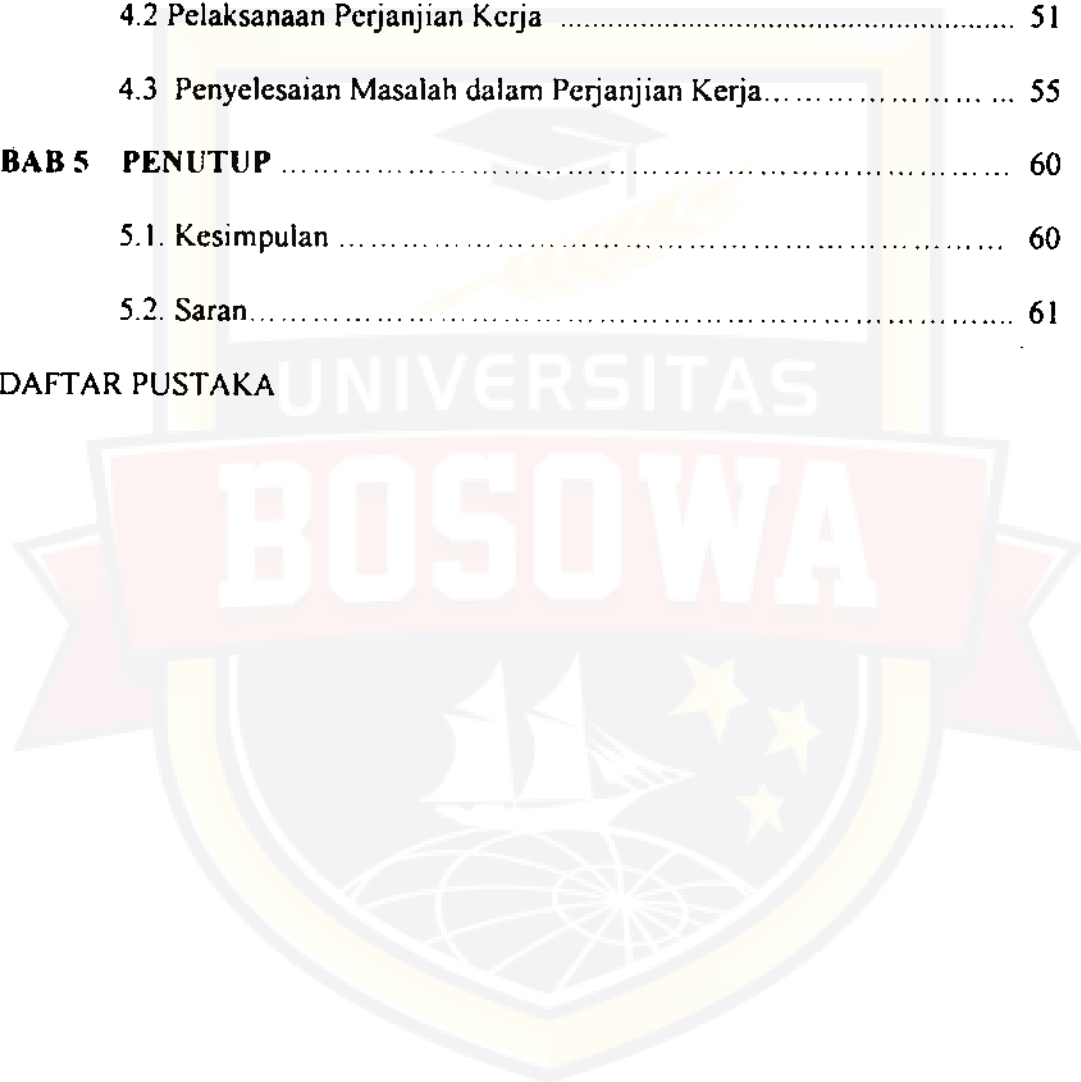
Makassar, Nopember 2002

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penulisan	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Tenaga Kerja dan dasar Hukumnya	6
2.2. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja	15
2.3. Cara Penyelesaian Perselisihan dalam Perjanjian Kerja	33
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1. Lokasi Penelitian	44
3.2. Tehnik Pengumpulan Data	44
3.3. Tehnih Analisis Data	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Antara Majikan dan Pengemudi	46
4.2 Pelaksanaan Perjanjian Kerja	51
4.3 Penyelesaian Masalah dalam Perjanjian Kerja.....	55
BAB 5 PENUTUP	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Kesejahteraan dan keadilan sosial merupakan dambaan bagi setiap warga negara Indonesia agar dapat sejajar dengan kehidupan bangsa-bangsa yang sudah maju di dunia. Guna mewujudkan cita-cita tersebut, pemerintah bersama seluruh lapisan masyarakat Indonesia perlu berjuang keras dan saling bahu membahu untuk menciptakan lapangan kerja sebanyak mungkin. Dengan tersedianya lapangan kerja yang banyak akan dapat menyerap tenaga kerja yang banyak pula, sehingga taraf kehidupan negara kita akan semakin baik.

Kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan adalah hak setiap warga negara Indonesia sebagaimana diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang 1945, yang berbunyi "tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Sebagai konsekwensi dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, tersebut, maka pemerintah Indonesia sebagai penyelenggara negara berkewajiban untuk menyejahterakan seluruh rakyatnya dengan menyediakan lapangan kerja sesuai dengan keahlian setiap warga negara. Keahlian yang

dimiliki tiap-tiap warga negara perlu diuji sebelum diterima menjadi pegawai atau karyawan, baik pada instansi pemerintah maupun swasta.

Lapangan pekerjaan di sektor swasta perlu pula diupayakan supaya dapat merekrut sebanyak mungkin pegawai/karyawan, baik karyawan pria maupun wanita sesuai dengan keahlian masing-masing tenaga kerja. Dalam hal ini pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dituntut untuk dapat mengkoordinir setiap perusahaan swasta yang beroperasi di Indonesia agar pegawai atau karyawan yang dipekerjakannya terlindung dan terjamin hak-haknya sesuai dengan apa yang dicanangkan dalam UUD 1945.

Berdasarkan informasi melalui berbagai media di Indonesia akhir-akhir ini, khususnya setelah negara kita dilanda krisis multi dimensi masih banyak perusahaan swasta nasional maupun asing yang melanggar perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, misalnya pembayaran upah yang tidak layak kepada karyawan, pada hal silat suatu perjanjian harus mengandung azas kepatutan sekalipun tidak diatur dalam surat perjanjian antara majikan dan karyawan (Pasal 1339 KUH Perdata).

Pemberian upah yang layak oleh majikan terhadap karyawannya seperti gaji bulanan, tunjangan hari raya, upah lembur, dan sebagainya merupakan kewajiban mutlak setiap pengusaha/majikan. Demikian juga halnya bagi setiap karyawan, mereka berkewajiban untuk bekerja dengan baik guna kepentingan

majikan atau perusahaan. Kedua belah pihak harus mentaati segala sesuatu yang mereka sepakati pada saat perjanjian dilakukan (pasal 1313 KUH Perdata). Jika salah satu pihak tidak dapat memenuhi perjanjian yang telah dibuat berdasarkan kesepakatan, maka pihak lainnya dapat menuntut pihak tersebut untuk memenuhi perjanjian itu (Pasal 1338 KUH Perdata).

Banyak pengusaha atau pemilik perusahaan yang hanya tahu mengejar keuntungan sebanyak mungkin tanpa memperhatikan hak-hak para pegawai atau karyawan, pada hal pemberian fasilitas itu seperti gaji yang layak, dan tunjangan-tunjangan lainnya adalah hak mutlak setiap pegawai atau karyawan, karena karyawan telah bekerja dengan sebaik-baiknya guna kepentingan perusahaan/pengusaha.

Firma Litha & Co. atau biasa disingkat Fa. Litha & Co. yang berkantor pusat di kota Makassar, adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pengangkutan darat, dan menjadi fokus perhatian penulis dalam mengungkap kebenaran perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan, khususnya karyawan pengemudi mobil.

Fa. Litha & Co. sebagai perusahaan milik swasta pernah bermasalah dengan beberapa orang karyawannya, khususnya pengemudi mobil, dimana pengemudi mobil tersebut melakukan tuntutan ganti rugi kepada pihak perusahaan karena perusahaan/majikan melanggar kesepakatan yang mereka

buat bersama. Tuntutan pengemudi/karyawan Fa. Litha & Co. tersebut agar gaji bulanan dan tunjangan-tunjangan lainnya dinaikkan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku secara umum.

Dengan berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis terdorong untuk mengkaji sebuah karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul ***“Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pengemudi dengan Perusahaan Angkutan Fa. Litha & Co. dalam Menunjang Kelancaran Angkutan Darat”***

1.2. Rumusan Masalah

Untuk mengungkap perjanjian kerja antara Fa. Litha & Co. dengan para karyawannya, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah pelaksanaan perjanjian kerja antara majikan dengan pengemudi pada Fa. Litha & Co. sudah sesuai dengan perjanjian di bidang hukum perikatan ?
- 1.2.2. Apakah cara penyelesaian sengketa yang terjadi antara majikan/Fa.Litha & Co. dengan pengemudi sesuai dengan azas kepatutan?

1.3. Tujuan dan Keguaan Penulisan

1.3.1. Tujuan Penulisan

Bertitik tolak dari latar belakang dan rumusan masalah yang dirumuskan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah:

- 1.3.1.1. Untuk mendiskripsikan pelaksanaan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara majikan atau pengusaha Fa.Litha & Co. dengan para pekerja/karyawan, khususnya pengemudi.
- 1.3.1.2. Untuk mengetahui bagaimana cara penyelesaian sengketa yang terjadi antara majikan/pengusaha Fa.Litha & Co. dengan pekerja/karyawan (pengemudi)

1.3.2. Kegunaan Penulisan

- 1.3.2.1. Sebagai baan bacaan bagi mereka yang berprofesi di bidang hukum, khususnya perjanjian kerja.
- 1.3.2.2. Untuk memberi sumbangan pikiran mahasiswa Fakultas Hukum diseluruh Indonesia pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas "45" pada khususnya.
- 1.3.2.3. Untuk memberi gambaran tentang bagaimana cara membuat suatu perjanjian kerja dan bagaimana cara pelaksanaanya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perjanjian Kerja dan Dasar Hukumnya

Guna dapat mengetahui secara mendalam mengenai pengertian perjanjian kerja, maka terlebih dahulu harus diketahui apa yang dimaksud dengan perjanjian itu, sebab baik perjanjian secara umum maupun perjanjian kerja sama-sama tunduk pada ketentuan yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Secara umum perjanjian dapat diartikan sebagai suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau lebih untuk melakukan atau melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa itu timbullah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang biasa dinamakan perikatan.

Perikatan menurut Subekti (1991 : 1) adalah "suatu perhubungan hukum antara dua orang atau lebih berdasarkan mana pihak yang satu menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu".

Ketentuan dalam KUHPerdata tentang perikatan, menetapkan bahwa disamping undang-undang, perjanjian adalah sumber perikatan. Tiap-tiap

perikatan dilakukan baik karena persetujuan, maupun karena undang-undang (Pasal 1233 KUHPerdara).

Pada umumnya perjanjian yang dilakukan orang terdiri atas dua jenis, yaitu perjanjian sepihak dan perjanjian timbal balik. Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang pelaksanaannya ditentukan/ditetapkan oleh satu pihak saja, misalnya perjanjian kerja. Sedangkan perjanjian timbal balik, adalah perjanjian dimana masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban yang sama atau seimbang, misalnya perjanjian jual beli.

Uraian di atas sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Retnowulan Sutantio (1991 : 1) yang berbunyi sebagai berikut :

“ Ciri umum suatu perjanjian adalah adanya hak dan kewajiban yang saling membebani para pihak. Namun ada juga perjanjian yang dibuat dalam format atau bentuk lain, yaitu suatu perjanjian yang dibuat dengan pembebanan hanya pada satu pihak saja. Perjanjian semacam ini disebut perjanjian sepihak, sedangkan yang pertama disebut perjanjian timbal balik “.

Sahnya suatu perjanjian harus memenuhi empat kriteria sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang membuat perjanjian.

Syarat ini dalam literatur ilmu hukum disebut syarat subjektif, karena syarat ini langsung menyangkut orang atau subjek yang membuat perjanjian. Jadi orang atau subjek yang mengadakan perjanjian itu harus “sepakat” atau

“seia sekata” mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Artinya, apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya dianggap cakap menurut hukum, sehingga untuk membuat suatu perjanjian harus orang-orang yang dewasa dan sehat pikirannya. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah adanya penyalahgunaan tentang apa yang diperjanjikan dalam suarat perjanjian.

Menurut ketentuan yang diatur dalam Pasal 1330 KUHPerdara, orang-orang yang tidak cakap membuat suatu perjanjian adalah :

- a. orang-orang yang belum dewasa;
- b. mereka yang ditaruh dibawah pengampuan; dan
- c. setiap orang kepada siapa yang dilarang undang-undang untuk membuat perjanjian tertentu, misalnya anak dibawah umur, orang-orang yang tidak waras pikirannya, dan sebagainya.

3. Mengenai suatu hal tertentu.

Objek suatu perjanjian harus ditentukan jenis dan jumlahnya. Hal ini dimaksudkan manakala timbul perselisihan dikemudian hari, maka

kedua belah pihak dapat dengan mudah menuntut dan mempertahankan hak-haknya, sedangkan pihak lainnya dapat memenuhi kewajibannya (Pasal 1334 KUHPerduta).

4. Suatu sebab yang halal

Pengertian "suatu sebab yang halal" tidak lain adalah isi atau materi perjanjian itu harus mengenai hal-hal yang menurut hukum wajar untuk diperjanjikan, misalnya pada perjanjian kerja ada hak dan kewajiban yang seimbang antara majikan dan karyawan.

Empat syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta tersebut, dua diantaranya yaitu sepakat mereka yang membuat perjanjian dan cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah merupakan syarat subjektif. Jika salah satu dari syarat subjektif ini tidak memenuhi syarat menurut standar hukum perjanjian, misalnya salah satu pihak memaksakan pihak lain untuk mengadakan perjanjian, maka perjanjian itu dapat dibatalkan oleh hakim atas permohonan pihak yang dirugikan. Sedangkan syarat objektif, yaitu mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal, pembatalannya dapat dinyatakan batal demi hukum.

Sementara itu, perjanjian kerja diatur secara eksplisit dalam Pasal 1601 sampai Pasal 1603 KUHPerduta. Menurut ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah”.

Bertolak dari ketentuan di atas, maka menurut FX. Djumialdji (1997 : 18 - 19) bahwa :

“ Dari bunyi pasal tersebut (Pasal 1601a KUHPerduta) bahwa yang dimaksud perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

- a. ada orang dibawah pimpinan orang lain;
- b. penuaian kerja;
- c. dalam waktu tertentu;
- d. adanya upah “.

Ad. a. Ada orang dibawah pimpinan orang lain

Unsur ini mengharuskan adanya pimpinan dan orang yang dipimpin, yakni majikan sebagai pimpinan dan buruh atau karyawan sebagai orang yang dipimpin. Pimpinan adalah orang yang melakukan perintah, sedangkan buruh atau karyawan adalah orang yang diperintah selama pekerjaan itu berlangsung.

Di dalam perjanjian kerja unsur wewenang untuk melakukan perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya wewenang untuk

memerintah berarti perjanjian tersebut bukan perjanjian kerja. Gagasan ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan Oleh FX. Djumialdji (1997 : 18) sebagai berikut :

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

Jadi di dalam perjanjian kerja ada kedudukan yang tidak sama, yaitu majikan sebagai subyek atau orang yang melakukan perintah terhadap orang lain, yang lazim disebut sebagai pimpinan (direktur), dan ada orang yang diperintah, yang lazim disebut buruh atau karyawan. Kedudukan yang tidak sama ini biasa disebut hubungan kedinasan. Apabila tidak ada hubungan kedinasan (yang memerintah dan yang diperintah) dalam suatu perjanjian, maka perjanjian itu bukanlah perjanjian kerja, misalnya hubungan dokter dengan pasiennya. Dokter dalam hal ini sebagai orang yang bertindak melakukan pengobatan terhadap penyakit pasiennya tidak dapat dipandang sebagai subyek atau orang yang melakukan perintah kepada bawahannya, karena antara dokter dengan pasien sama kedudukannya (koordinasi). Demikian juga misalnya hubungan antara kontraktor/pemborong dengan pemberi tugas/pimpro adalah sama, sehingga pimpro tidak dapat dipandang sebagai orang yang melakukan perintah.

Dengan demikian kalau kedudukan kedua belah pihak terdapat subordinansi maka disitu ada perjanjian kerja, sebaliknya kalau kedudukan kedua belah pihak ada koordinasi berarti tidak ada perjanjian kerja.

Ad. b. Penuaian kerja/melakukan pekerjaan

Melakukan atau menunaikan pekerjaan adalah salah satu unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja, karena tanpa ada kegiatan untuk melakukan suatu pekerjaan maka perjanjian itu bukanlah perjanjian kerja. Jadi harus ada perjanjian yang dilakukan oleh buruh atau karyawan dibawah pimpinan majikan atau orang yang dipercayakan kepadanya, misalnya seorang majikan memerintahkan atau menyuruh memerintahkan kepada beberapa orang karyawannya untuk mengurus masalah administrasi di kantor tersebut. Karyawan yang bersangkutan harus melaksanakan tugasnya sesuai yang diperintahkan majikannya tadi.

Apabila karyawan yang ditugaskan/diperintahkan untuk mengerjakan administrasi tadi benar-benar dilakukannya, maka dalam hal ini unsur menunaikan pekerjaan sudah terwujud.

Ad. c. Dalam waktu tertentu

Perjanjian kerja mengenal adanya waktu dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya satu tahun, dua tahun dan sebagainya. Pada saat mengadakan perjanjian kerja antara majikan dengan buruh/karyawan, biasanya diperjanjikan jangka waktu tertentu mengenai perjanjian kerja itu sendiri, misalnya si A diterima bekerja di sebuah pabrik bahan makanan dengan perjanjian kerja selama satu tahun. Jadi selama satu tahun tersebut berhak sekaligus berkewajiban melakukan segala aktivitas apapun sehubungan dengan pekerjaan pada perusahaan tersebut, kecuali jika perjanjian yang lama diperbaharui lagi dengan tenggang waktu tertentu dan harus dengan persetujuan kedua belah pihak (si A sebagai buruh/karyawan dan majikan). Perjanjian semacam ini biasa disebut perjanjian kerja dengan waktu tertentu.

Selain perjanjian kerja dengan waktu tertentu sebagaimana diuraikan di atas, ada pula perjanjian kerja yang tidak memperjanjikan waktu tertentu. Perjanjian kerja semacam ini tidak membatasi tenggang waktu kapan perjanjian itu berakhir, sehingga buruh atau karyawan yang bersangkutan dapat bekerja selama perusahaan itu beroperasi. Jadi majikan atau pemilik perusahaan tidak berhak memberhentikan buruh dengan alasan tenggang waktunya sudah berakhir, karena pada saat perjanjian kerja dibuat oleh para pihak tidak diperjanjikan mengenai waktu berakhirnya masa kerja.

Baik perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan tenggang waktu tertentu maupun yang tidak memperjanjikan waktu tertentu pada prinsipnya akan berakhir pada suatu saat, misalnya karena karyawan tersebut sudah pensiun atau karena perusahaan itu jatuh pailit.

Ad. d. Ada upah.

Upah/gaji merupakan hal yang sangat urgen dalam dunia kerja, karena tanpa ada upah atau gaji maka buruh atau karyawan hampir dapat dipastikan tidak akan mau membuat perjanjian kerja dengan majikan atau pemilik perusahaan. Jadi pada saat membuat perjanjian kerja kedua belah pihak harus memperjanjikan besarnya upah yang akan diterima oleh pihak buruh. Penentuan besarnya upah ini ditetapkan oleh majikan dengan mempertimbangkan kemampuan atau skill setiap karyawan.

Besarnya pembayaran gaji oleh majikan terhadap buruh atau karyawannya sangat bervariasi, karena majikan harus mempertimbangkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh masing-masing buruh, misalnya tingkat atau latar belakang pendidikan buruh, pengalaman kerja dan sebagainya.

Sementara itu, dasar hukum perjanjian kerja dapat ditemukan dalam ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Bab 7A Buku III KUHPerdara, antara lain :
 - Pasal 1601 KUHPerdara
 - Pasal 1602 KUHPerdara
 - Pasal 1603 KUHPerdara
2. Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan
3. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
4. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PER-02/MEN/1978 tentang Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-05/PER/1986 tentang Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu.

2.2 Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pada prinsipnya sama dengan perjanjian pada umumnya, yakni bersifat timbal balik, artinya apa yang menjadi hak di satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, dan demikian juga sebaliknya.

Di dalam perjanjian kerja, pada umumnya terdapat dua pihak yang saling berjanji, yakni pemilik perusahaan/majikan dengan buruh/karyawan.

Kedua belah pihak tersebut tentunya mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang atau sama.

1. Hak majikan / kewajiban buruh

Berhubung karena perjanjian kerja bersifat timbal balik, maka apa yang menjadi hak bagi majikan merupakan kewajiban bagi buruh/karyawan.

Adapun kewajiban buruh (hak majikan) dapat diuraikan sebagai berikut

- a. melakukan pekerjaan;
- b. mentaati tata tertip perusahaan;
- c. wajib membayar denda dan ganti rugi;
- d. bertindak sebagai buruh yang baik.

Ad. a. Melakukan pekerjaan

Buruh atau karyawan wajib melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan kemampuannya (Pasal 1603 KUII Perdata). Buruh yang bersangkutan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam surat perjanjian. Jika sifat dan luasnya

pekerjaan itu tidak diuraikan dalam surat perjanjian atau peraturan perusahaan, maka hal itu ditentukan menurut kebiasaan.

Uraian di atas relevan dengan pandangan yang dikemukakan oleh FX.

Djumaldji (1997 : 79) sebagai berikut :

“ Menurut Pasal 1603 KUIHPerdata, buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Sepanjang sifat dan luas pekerjaan yang harus dilakukan tidak diuraikan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka hal itu ditentukan menurut kebiasaan. ”

Supaya buruh tidak bingung mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakannya pada saat pertama kali bekerja, maka buruh perlu penjelasan dari majikan tentang jenis pekerjaan yang harus dikerjakan. Jika hal itu tidak didapatkan oleh buruh dan tidak diperjanjikan dalam surat perjanjian, maka buruh harus melakukan pekerjaan itu sesuai dengan kebiasaan yang ada, misalnya si A diterima bekerja sebagai pengemudi di perusahaan pengangkutan darat, tentunya si A harus bekerja mengemudi mobil sesuai dengan rute yang ditentukan oleh majikan.

Ad. b. Mentaati Tata tertib Perusahaan

Setiap buruh atau karyawan berkewajiban untuk mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan dimana ia bekerja. Hal ini dapat diwujudkan dari

ketentuan Pasal 1603 b KUHPerdara, yang berbunyi “ Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan.

Dengan bertolak dari bunyi ketentuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peraturan tata tertib yang dimaksudkan ketentuan tersebut tidak lain adalah, peraturan perusahaan. Peraturan Perusahaan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/Men/1976 Juncto No. 02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perlindungan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Peraturan Perusahaan itu sendiri dibuat/ditetapkan oleh majikan sebagai akibat adanya kepemimpinan dari majikan terhadap buruh/karyawan. Jadi buruh wajib mentaati semua peraturan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan, sepanjang peraturan-peraturan itu tidak bertentangan dengan hak-hak buruh.

Ad. c. Membayar denda/ganti rugi

Mengenai kewajiban buruh untuk membayar denda dan ganti rugi berlaku ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah . Dalam Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 ditentukan bahwa denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan. Pelanggaran oleh buruh dalam hal ini, adalah pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang telah disepakati antara majikan dan buruh. Jadi buruh berkewajiban membayar denda dan ganti rugi apabila ia melanggar ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan. Jika besarnya denda atau ganti rugi itu tidak diatur dalam peraturan perusahaan, maka buruh Tidak berkewajiban membayar denda/ganti rugi kepada majikan atau perusahaan, karena menurut ketentuan Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, denda dan gantirugi itu harus benar-benar diatur lebih dulu secara tertulis dalam surat perjanjian atau peraturan perusahaan.

Selanjutnya menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, bahwa denda yang dikenakan oleh pengusaha terhadap buruh, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda tersebut.

Dengan demikian menurut FX. Djumaldji (1997 : 81) bahwa :

“ ... denda tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan perusahaan atau untuk kepentingan biaya operasional perusahaan, melainkan untuk kepentingan buruh, misalnya untuk dana kesejahteraan “.

Mengenai kewajiban buruh atau karyawan membayar ganti rugi diatur dalam Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 yang pada prinsipnya berbunyi sebagai berikut :

“ Gantirugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian. “

Dengan bertitiktolak pada ketentuan di atas, maka yang dimaksud dengan kerugian lainnya menurut hemat penulis, adalah kerugian material atau ekonomis, misalnya si A bekerja pada perusahaan milik si B, baik karena sengaja atau kelalaian mobil milik B yang dikemudikan si A bertabrakan dengan mobil lain, sehingga mobil itu mengalami kerusakan. Si A pada posisi kasus tersebut diwajibkan membayar gantirugi kepada si B sebagai biaya perbaikan atas kerusakan mobil itu sebagai akibat kelalaian atau kesengajaan si A. Kewajiban si A membayar gantirugi tersebut tidak boleh lebih dari 50% gaji si A untuk dipotong setiap bulan guna membayar gantirugi tersebut.

Jika kerugian yang diderita oleh pihak perusahaan atau majikan tidak dapat dinilai dengan uang, maka menurut Pasal 1601 w KUHPerdara,

pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang sebesar ganti rugi atas kerusakan menurut kelayakan.

Ad. d. Bertindak sebagai buruh yang baik

Sebagai buruh atau karyawan tentunya logis jika bertindak sebagai orang atau pekerja yang baik, karena buruh tersebut menggantungkan hidupnya pada perusahaan dimana ia bekerja.

Sebagai konsekuensi dimana tindakan buruh atau karyawan yang berlaku/bertindak sebagai buruh yang baik (berprestasi) tentunya akan membawa dampak positif bagi si buruh itu sendiri, karena dengan bekerjanya buruh secara baik maka besar kemungkinan buruh akan mendapat kedudukan yang lebih baik di perusahaan tersebut. Tidak menutup pula kemungkinan bahwa si buruh akan memperoleh gaji yang lebih besar dari sebelumnya dari majikan/perusahaan, apabila ia bertindak sebagai buruh yang baik atau berprestasi.

2. Hak Buruh (kewajiban majikan)

Hak buruh atau karyawan adalah merupakan kewajiban bagi majikan/pengusaha. Adapun kewajiban majikan yang menjadi hak bagi buruh antara lain :

- a. membayar upah/gaji
- b. memberi istirahat mingguan dan hari libur
- c. mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja
- d. memberi surat keterangan
- e. Bertindak sebagai majikan yang baik.

ad. a. Membayar upah

Kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah/gaji kepada karyawannya. Kewajiban majikan tersebut sebaliknya menjadi hak utama bagi buruh.

Mengenai pengupahan ini tidak berlaku lagi ketentuan-ketentuan yang ada dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPperdata) melainkan berlaku ketentuan-ketentuan menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah.

Pada hakekatnya sistem pengupahan dalam KUHPperdata berbeda dengan sistem pengupahan menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981,

sebab pengupahan dalam KUII Perdata bersifat hukum privat, sedangkan ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah tersebut bersifat hukum publik dengan ancaman pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan. Hal ini sesuai pula dengan ketentuan Pasal 17 ayat (2) Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang berbunyi sebagai berikut :

“ Peraturan perundang-undangan tersebut pada ayat (1) dapat memberi ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000.- (seratus ribu rupiah) ”.

Sementara itu pengertian upah dapat dilihat pada Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 yang berbunyi sebagai berikut :

“ Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya ”.

Upah pada prinsipnya terdiri atas tiga bagian antara lain :

1. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian. Selain itu, yang dapat pula dikelompokkan sebagai upah pokok

adalah tunjangan jabatan, tunjangan transpor, tunjangan makan dan sebagainya.

2. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan dan sebagainya.
3. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan kemahalan, tunjangan bencana alam dan sebagainya.

Selain ketiga jenis upah/gaji yang diuraikan di atas, dikenal pula adanya upah minimum, yaitu upah/gaji pokok ditambah tunjangan tetap. Sebagai contoh daerah X menetapkan upah minimum sebesar Rp. 500.000,- (limaratus ribu rupiah)/bulan, maka upah yang sebenarnya diterima oleh buruh/karyawan adalah :

- Upah pokok = Rp. 450.000,-
- Tunjangan Tetap = Rp. 50.000,-
- Jumlah = Rp. 500.000,-

Upah minimum ini sebenarnya wajib ditaati oleh setiap pengusaha/majikan, tetapi ada pengecualian apabila pengusaha belum mampu melaksanakan upah minimum, maka ia harus mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai rekomendasi dari Kepala Kanwil Depnaker setempat. Berdasarkan permohonan tersebut menteri dapat menanggukhan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 (dubelas) bulan. Jika selama penanggukhan pelaksanaan upah minimum tersebut sudah berakhir, belum juga dilaksanakan oleh pengusaha/majikan, maka pengusaha itu dapat dikenakan sanksi pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan.

Upah minimum terdiri atas tiga jenis, yaitu :

1. Upah minimum sub sektoral regional, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu;
2. Upah minimum sektoral regional, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu;
3. Upah minimum regional, yaitu upah minimum, yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.

Pembayaran upah oleh majikan/pengusaha terhadap para karyawannya karena konsekuensi perjanjian yang mewajibkan majikan untuk membayar upah. Namun adakalanya majikan tidak berkewajiban membayar upah buruh,

yaitu jika buruh tersebut tidak melakukan pekerjaan (Pasal 4 PP No. 8 Tahun 1981). Hal ini sejalan dengan azas "No work no pay" (tidak bekerja tidak dibayar).

Dalam hal-hal tertentu azas ini tidak dapat berlaku mutlak, artinya dapat dikesampingkan apabila :

1. Buruh mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaan. Pengertian sakit dalam hal ini bukan karena kecelakaan kerja, tetapi benar-benar mengalami sakit, misalnya terserang penyakit malaria, sakit perut, sakit mag dan sebagainya. Bagi buruh yang sakit tetap mendapat upah/gaji meskipun tidak masuk kerja dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Untuk 3 (tiga) bulan pertama upah buruh dibayar 100% tiap bulan.
 - b. Untuk 3 (tiga) bulan kedua upah buruh dibayar 75% tiap bulan.
 - c. Untuk 3 (tiga) bulan ketiga upah buruh dibayar 50% tiap bulan.
 - d. Untuk 3 (tiga) bulan keempat upah buruh dibayar 25% tiap bulan.
2. Buruh tidak Masuk kerja karena hal-hal sebagai berikut :
 - a. Buruh kawin paling lama 2 (dua) hari;
 - b. Menyunatkan anaknya paling lama 1 (satu) hari;
 - c. Membatiskan anaknya paling lama 1 (satu) hari;
 - d. Mengawinkan anaknya paling lama 2 (dua) hari;

- c. Keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua, mertua atau anak paling lama 2 (dua) hari.
 - f. Istri melahirkan paling Lama 1 (satu) hari.
3. Buruh sedang menjalankan wajib negara, misalnya wajib militer, menjadi petugas dalam penyelenggaraan pemilu dan sebagainya.
 4. Buruh tidak dapat menjalankan tugasnya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, misalnya naik haji dan sebagainya.
 5. Buruh yang sudah bersedia bekerja sebagaimana telah diperjanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun kealpaan yang dialami oleh pengusaha/majikan yang sebenarnya dapat dihindari.

Ad. 2. Memberi istirahat mingguan dan hari libur

Majikan/pengusaha berkewajiban mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga buruh atau karyawan tidak harus melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu (Pasal 1602 v KUHPerduta). Namun dengan berlakunya Undang-undang kerja No. 1 Tahun 1951, maka Pasal 1602 v KUHPerduta itu tidak berlaku lagi mengenai

pengaturan istirahat mingguan dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu.

Di dalam Pasal 10 ayat (3) Undang-undang Kerja No. 1 Tahun 1951 dinyatakan, bahwa tiap-tiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya 1 (satu) hari istirahat. Bagi perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan karyawannya selama 7 (tujuh) jam/hari atau 40 (empat puluh) jam/minggu, ditetapkan 1 (satu) hari istirahat dalam sepekan (Pasal 100 ayat (2 sub. 1a) Undang-undang No. 25 Tahun 1997). Pada umumnya hari istirahat tersebut jatuh pada hari minggu. Sedangkan bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawannya 8 (delapan) jam/hari atau 40 (empat puluh) jam/minggu ditetapkan 2 (dua) hari istirahat dalam satu minggu (Pasal 100 ayat (2 sub 2a) Undang-undang No. 25 Tahun 1997).

Ad. c. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja

Pengusaha atau majikan wajib menyediakan, mengatur, memelihara ruangan, alat dan perkakas, serta memberi petunjuk mengenai cara menempatkan alat-alat kerja sehingga tidak akan menimbulkan kecelakaan kerja terhadap karyawan-karyawannya (Pasal 1602 w KUHPerdara).

Pengaturan tempat kerja yang nyaman dan aman merupakan kewajiban yang perlu direalisasikan oleh majikan/pengusaha, supaya para buruh yang melakukan pekerjaan selama berjam-jam dapat memperoleh kesejukan dan kenyamanan di tempat kerja. Dengan adanya rasa nyaman dan aman di tempat kerja, maka para buruh atau karyawan akan merasa betah bekerja sehingga buruh dapat bekerja dengan optimal sesuai harapan pengusaha. Itulah sebabnya sehingga Pasal 16 Undang-undang No.1 Tahun 1951 mewajibkan majikan/pengusaha untuk menyediakan tempat kerja dan perumahan bagi buruh yang memenuhi syarat atau standar kesehatan dan kebersihan. Namun peraturan pelaksanaan Undang-undang tersebut sampai saat ini belum ada, sehingga kewajiban majikan untuk mengatur tempat kerja digunakan Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 Tahun 1964 tentang syarat kesehatan, kebersihan serta penerangan dalam tempat kerja. Peraturan Menteri Perburuhan tersebut merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 8 *Arbeidregeling Nijverheidsbedrijven* (Peraturan Perburuhan di Perusahaan Kerajinan) Stbl. 1941 No.467.

Ketentuan Pasal 8 Peraturan Perburuhan di Perusahaan Kerajinan (FX. Djumialdji, 1997 : 62) pada prinsipnya menyatakan bahwa “ kepala bagian sosial Departemen Sosial berwenang untuk menetapkan peraturan bagi perusahaan-perusahaan atau cabang-cabang usaha tertentu tentang syarat-syarat

kesehatan dan kebersihan untuk ruangan-ruangan dan tempat-tempat lain dimana buruh bekerja, demikian pula mengenai kondisi kerja.

Berhubung karena instansi yang berhak menetapkan peraturan-peraturan tersebut di atas sudah dibubarkan dari kabinet di masa pemerintahan Presiden Abdulrahman Wahid, maka menurut hemat penulis ketentuan Pasal 8 Peraturan Perburuhan di Perusahaan Kerajinan di atas tidak berlaku lagi. Oleh karena itu seyogianya digunakan Undang-undang No. 1 Tahun 1990 tentang Undang-undang Keselamatan Kerja, sebagai sarana dan prasarana bagi pemerintah untuk menertibkan hubungan kerja yang baik antara majikan dengan buruh/karyawan.

Undang-undang keselamatan kerja (UU No. 1 Tahun 1990) merupakan perlindungan bagi buruh dari ancaman bahaya kecelakaan di tempat kerja, khususnya perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan buruh dengan menggunakan mesin-mesin canggih, bahan-bahan kimia dan sebagainya. Dengan demikian jika terjadi kecelakaan kerja terhadap buruh/karyawan di tempat kerja atau selama waktu kerja, adalah menjadi tanggung jawab majikan atau pengusaha.

Ad. d. Memberi Surat Keterangan

Pasal 1602 z KUHPerdata mewajibkan pengusaha untuk memberi surat keterangan kerja kepada buruh setelah hubungan kerja antara pengusaha dan buruh sudah berakhir. Surat keterangan kerja tersebut biasanya dimohon oleh buruh/karyawan itu kepada majikan, agar majikan memberi surat keterangan kerja. Jadi tidak ada kewajiban bahwa majikan atau pengusaha secara otomatis memberikan surat keterangan kerja kepada karyawan setelah perjanjian kerja selesai. Perjanjian kerja tersebut diminta atau dimohon oleh karyawan terlebih dahulu agar majikan mengeluarkan surat keterangan kerja terhadap karyawan yang bermohon. Setelah karyawan itu mengajukan permohonan maka majikan berkewajiban memberi surat keterangan kepada karyawan yang bersangkutan.

Surat keterangan kerja tersebut harus memuat nama karyawan itu sendiri, jenis pekerjaan, lamanya pekerjaan dan sebagainya, serta harus dibubuhi tandatangan majikan dan stempel perusahaan jika ada.

Ad. e. Bertindak sebagai majikan yang baik

Setiap pengusaha seyogianya dapat menjadi majikan yang baik supaya karyawan yang bekerja padanya merasa aman dan tentram, sehingga pada gilirannya para karyawan itu dapat bekerja secara optimal guna kepentingan majikan.

Jika setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan merasa aman dan tenang karena majikan bertingkah laku yang baik (bertindak sebagai majikan yang baik), tentunya para karyawan akan bekerja secara efektif, rajin dan penuh rasa tanggungjawab terhadap kinerja perusahaan, sehingga apa yang ditargetkan perusahaan akan tercapai dengan baik. Dengan demikian, tujuan utama perusahaan yang biasanya mencari keuntungan sebanyak mungkin akan berhasil.

Sikap majikan atau pengusaha seperti di atas, adalah merupakan tanggungjawab secara moral terhadap karyawannya, agar para karyawan dapat bekerja dengan baik, bertanggungjawab terhadap kinerja perusahaan dan merasa ikut memiliki perusahaan tersebut.

Ketentuan yang mewajibkan majikan atau pengusaha harus bertindak selaku majikan yang baik diatur secara eksplisit dalam Pasal 1602 y KUII Perdata, yang berbunyi sebagai berikut :

“ Si majikan pada umumnya diwajibkan melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik “

Dengan berdasarkan ketentuan di atas, maka menurut hemat penulis bahwa sekalipun tidak diatur secara tegas dalam surat perjanjian kerja mengenai kewajiban majikan untuk bertindak atau bersikap sebagai majikan

yang baik, sebaiknya ia lakukan terhadap semua karyawan yang bekerja padanya. Sebagai contoh seorang karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan majikan, dan selama bekerja ia menunjukkan kelakuan yang baik, maka majikan yang baik seyogianya memberi pesangon kepada karyawan tadi, walaupun sebenarnya ia mengundurkan diri.

Sebagai majikan yang baik, ia pula berkewajiban memperlakukan dengan adil setiap karyawan yang bekerja padanya tanpa membedakan keluarga, suku, ras, agama dan sebagainya.

2.3 Cara Penyelesaian Perselisihan Dalam Perjanjian Kerja

Dalam suatu perjanjian, khususnya perjanjian kerja sering terjadi perselisihan antara majikan/pengusaha dengan buruh/karyawan karena salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lain. Pada umumnya yang sering terjadi dalam praktek adalah tuntutan atau gugatan yang datangnya dari pihak karyawan, yang ditujukan kepada majikan dan sangat jarang terjadi sebaliknya. Adapun jika pihak majikan yang melakukan tuntutan atau gugatan terhadap karyawan tidak lain karena karyawan mungkin melakukan ancaman terhadap majikan yang dianggap sudah membahayakan, baik bagi diri majikan itu sendiri maupun bagi kelangsungan operasional perusahaan.

Sementara itu, upaya penyelesaian perselisihan berkaitan dengan kemungkinan terjadinya pelanggaran dalam surat perjanjian kerja yang dapat menyebabkan pihak lain menderita kerugian, penulis bahas dalam dua bagian, yaitu :

1. Upaya Penyelesaian Pelanggaran yang dilakukan Majikan/Pengusaha
2. Upaya Penyelesaian Pelanggaran yang dilakukan Karyawan.

1. Upaya Penyelesaian Pelanggaran yang dilakukan Majikan

Bentuk pelanggaran yang pada umumnya dilakukan oleh majikan atau pengusaha terhadap karyawannya antara lain :

- a. Tidak membayar upah sebagaimana menurut ketentuan yang berlaku.
- b. Mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja yang telah ditetapkan undang-undang.
- c. Melakukan pemutusan hubungan kerja dengan sewenang-wenang
- ad. a. Tidak membayar upah sebagaimana menurut ketentuan yang berlaku.**

Adakalanya seorang majikan atau pengusaha tidak mengindahkan ketentuan undang-undang yang mengatur mengenai pengupahan, sehingga ia cenderung memberi upah kepada karyawannya dengan tidak layak, misalnya

memberi gaji atau upah kepada karyawan tanpa adanya tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan uang makan, tunjangan tranpor, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan dan sebagainya. Jadi majikan hanya memberi upah pokok saja tanpa memberi Upah Minimum Regional (UMR) kepada karyawannya.

Komponen atau jenis upah yang seharusnya dibayarkan oleh majikan kepada karyawan menurut ketentuan Pasal 109 ayat (6) Undang-undang No. 25 Tahun 1997 meliputi :

1. Upah minimum (upah pokok + tunjangan tetap)
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena sakit
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Jika hal-hal tersebut dilanggar oleh majikan, misalnya ia tidak membayar upah minimum kepada karyawan dapat dipandang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Sanksi mengenai pelanggaran tersebut diatur secara tegas dalam Pasal 186 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 25 Tahun 1997 yang berbunyi sebagai berikut :

“ (1) Barangsiapa membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 111 ayat (4) dipidana dengan

pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp. 200.000.000.- (duaratus juta rupiah).

- (2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja. “

Bertolak dari bunyi ketentuan di atas, menurut hemat penulis bahwa seorang majikan yang keliru atau sengaja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, misalnya ia membayar upah karyawan tapi hanya upah pokok saja tanpa pembayaran tunjangan tetap. Atau dengan kata lain si majikan tidak membayar upah minimum kepada karyawan, maka majikan atau pengusaha tersebut dapat dikenakan sanksi hukuman penjara selama 2 (dua) tahun dan denda dalam bentuk uang sebesar Rp. 200 juta rupiah. Selain itu pula, majikan dapat dijatuhi hukuman oleh hakim untuk membayar upah buruh sesuai dengan besarnya upah yang tercantum dalam surat gugatan.

Ad. b. Mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja

Tidak menutup kemungkinan bahwa masih banyak perusahaan yang beroperasi di Indonesia mempekerjakan karyawannya melebihi jam kerja sebagaimana telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan tanpa membayar uang lembur kepada karyawan atas kelebihan jam kerja tersebut.

Idealnya jam kerja yang diberlakukan di berbagai perusahaan, baik milik pemerintah maupun swasta di seluruh Indonesia antara lain :

1. Waktu kerja siang hari, yakni :
 - a. 7 (tujuh) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - b. 8 (delapan) jam/hari dan 40 (empat puluh) jam/minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2. Waktu kerja malam hari
 - a. 6 (enam) jam/hari dan 35 (tiga puluh lima) jam/minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - b. 7 (tujuh) jam/hari dan 35 (tiga puluh lima) jam/minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu (Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 25 Tahun 1997).

Apabila pengusaha atau majikan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 100 ayat (2) Undang-undang No. 25 Tahun 1997 sebagaimana diuraikan di atas, maka majikan tersebut dipandang melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 181 huruf (a) dengan ancaman pidana selama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp. 100 juta. Untuk jelasnya Pasal 181 huruf (a) berbunyi sebagai berikut :

“ Barangsiapa :

- a. melaksanakan waktu kerja melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (1) dan ayat (2)

dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah). “

Seorang majikan yang mempekerjakan karyawan melebihi jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 100 ayat (2) Undang-undang No. 25 Tahun 1997 wajib membayar upah lembur kepada karyawannya. Hal tersebut diatur secara tegas dalam Pasal 100 ayat (3) Undang-undang No. 25 Tahun 1997 yang berbunyi sebagai berikut :

“ Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pengusaha wajib membayar upah waktu kerja lembur kepada pekerjanya. “

Jika ketentuan di atas dilanggar oleh majikan, maka ia dapat dipidana dan membayar denda sebagaimana menurut ketentuan Pasal 181 huruf (b) Undang-undang No. 25 Tahun 1997 yang berbunyi sebagai berikut :

“ Barangsiapa :
tidak membayar upah lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (3) dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
“

Ketentuan di atas menunjukkan bahwa seorang majikan atau pengusaha tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan karyawannya secara sewenang-wenang tanpa mengikuti aturan yang berlaku. Artinya jika ia melakukan tindakan sewenang-wenang tanpa mengindahkan peraturan perundang-

undangan yang berlaku, maka dapat dituntut baik secara pidana maupun secara perdata. Dari segi pidana, majikan dapat dituntut hukuman penjara, sedangkan dari segi keperdataan ia dapat dituntut membayar denda berupa sejumlah uang.

Ad. c. Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebuah peristiwa yang sangat menakutkan baik terhadap karyawan itu sendiri maupun keluarganya. Betapa tidak, karena diberhentikannya karyawan dari pekerjaan membuat karyawan tersebut kehilangan sebagian bahkan seluruhnya mata pencaharian yang dimiliki karyawan selama ini. Hal ini sudah pasti membuat penghasilan karyawan akan hilang, sehingga dapat mengakibatkan berbagai problema dalam kehidupan keluarga karyawan, misalnya dapat menimbulkan perceraian antara karyawan dengan istri/suaminya dan sebagainya. Pendek kata, pemutusan hubungan kerja bagi karyawan dapat berpengaruh secara psikologis terhadap dirinya sendiri atau keluarganya.

Mengingat betapa besar dan luas dampak yang diakibatkan karena pemutusan hubungan kerja ini, sehingga pemerintah mengeluarkan beberapa ketentuan perundang-undangan yang diharapkan dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja di berbagai perusahaan. Pemerintah memperketat

terjadinya pemutusan hubungan kerja melalui berbagai perundang-undangan tersebut, menurut hemat penulis dikarenakan pemerintah tidak mau mengambil risiko untuk mengatasi masalah pengangguran dan mengingat pula bahwa peluang memperoleh pekerjaan sekarang ini di Indonesia sangat minim.

Minimnya kesempatan memperoleh pekerjaan di Indonesia disebabkan karena negara kita dalam kondisi yang sangat terpuruk perekonomiannya, terlebih setelah dilanda krisis multidimensi beberapa tahun yang lalu. Dasar pertimbangan seperti inilah menurut hemat penulis yang memotivasi pemerintah Indonesia untuk membuat peraturan-peraturan di bidang pemutusan hubungan kerja. Peraturan-peraturan tersebut antara lain :

1. Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986 tentang Tatacara Pemutusan Hubungan Kerja, Penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian;
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-1108/MEN/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pada prinsipnya menurut beberapa ketentuan di atas, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha terhadap karyawannya dihindari sedapat mungkin, dan pemutusan hubungan kerja baru diperkenankan apabila tidak ada lagi cara lain yang harus ditempuh oleh majikan untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan.

2. Upaya Penyelesaian Pelanggaran yang dilakukan karyawan

Buruh atau karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dengan majikan pada prinsipnya akan membawa dampak yang negatif terhadap karyawan itu sendiri. Dengan pelanggaran perjanjian kerja oleh karyawan tersebut dapat mengakibatkan antara lain :

- a. dikenakan denda/ganti kerugian;
- b. sanksi pidana; dan
- c. diberhentikan dari pekerjaan.

Ad. a. Dikenakan denda/ganti kerugian

Seorang karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan yang sudah disepakati bersama dengan majikan dapat dikenakan sanksi membayar denda

atau ganti rugi. Sanksi membayar denda atau ganti rugi tersebut hanya boleh dilakukan kepada karyawan, apabila hal itu telah diatur secara tegas dalam surat perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan bunyi ketentuan yang diatur dalam Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang berbunyi “ denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan. ”

Jadi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dalam hal ini misalnya tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan yang resmi dari karyawan itu sendiri, padahal sudah diperjanjikan sebelumnya dalam surat perjanjian kerja, bahwa karyawan tidak dibenarkan untuk tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut tanpa pemberitahuan kepada majikan.

Jika karyawan bertingka-laku seperti itu, maka karyawan yang bersangkutan dipandang melanggar Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, yang buntutnya karyawan itu dapat dipecat oleh majikan dari pekerjaannya, sekalipun masa kontrak belum berakhir.

Ad. b. Sanksi Pidana

Karyawan dapat dijatuhi sanksi pidana, apabila di tempat kerja ia melakukan tindakan yang dapat membahayakan diri majikan atau terhadap rekan sekerjanya, misalnya karyawan tersebut menghina atau menganiaya majikan atau karyawan lainnya, maka karyawan tersebut dapat diajukan ke pengadilan dengan menggunakan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana

Ad. c. Diberhentikan dari pekerjaannya (PHK)

Telah dijelaskan di atas, bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan terhadap karyawannya hanya dapat diperbolehkan jika sifatnya benar-benar dalam keadaan yang sudah sangat terpaksa. Namun karyawan dapat saja diberhentikan dari pekerjaannya, apabila tindakannya benar-benar sudah bertentangan dengan hukum, misalnya ia selalu melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, sekalipun telah diberi peringatan selama 3 (tiga) kali. Atau karyawan itu tidak cakap melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan dalam surat perjanjian, sekalipun telah diberi pelatihan yang cukup.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Guna memperoleh data yang akurat sehubungan dengan materi penulisan skripsi ini, penulis memilih Firma Litha (Fa. Litha) yang berkantor pusat di Jln. Gunung Merapi No. 35 Makassar sebagai tempat atau lokasi penelitian. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada bagian personalia, administrasi, keuangan, penjualan tiket dan pengemudi (sopir).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan untuk mendapatkan data-data sehubungan dengan penulisan skripsi ini antara lain :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung di lapangan. Data ini diperoleh dengan menggunakan teknik :
 - a. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap obyek penelitian.
 - b. Wawancara, yaitu cara memperoleh data dengan melakukan wawancara terhadap beberapa informan, antara lain :

1. Kepala personalia	1 orang
2. Staf keuangan	1 orang
3. Staf penjualan tiket	2 orang
4. Pengemudi	3 orang
<hr/>	
Total	7 orang

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca/mempelajari buku-buku literatur, bahan kuliah, majalah ilmiah dan surat kabar yang ada kaitannya dengan materi pembahasan skripsi ini.

3.3 Teknik Analisis Data

Data-data yang telah dikumpulkan tadi, yakni data primer dan sekunder, setelah diolah lalu dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Antara Majikan dan Pengemudi

Perjanjian yang telah disepakati bersama antara majikan atau pemilik perusahaan, yang dalam hal ini adalah perjanjian antara pemilik dan karyawan Firma Litha & Co., merupakan perjanjian yang bersifat timbal balik. Artinya, kedua pihak baik selaku majikan maupun karyawan/pengemudi sama-sama mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Di satu pihak sebagai majikan berhak menyuruh karyawannya untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sedangkan di pihak lain selaku karyawan atau pengemudi berhak untuk memperoleh gaji dalam bentuk uang dari majikan.

Kadang-kadang sebuah perjanjian yang dibuat antara majikan/pemilik perusahaan dengan para karyawannya tidak bersifat menguntungkan kedua belah pihak, tetapi menguntungkan salah satu pihak saja, yaitu pihak pengusaha/majikan. Hal ini sudah bukan rahasia lagi di bidang ketenagakerjaan, dimana pihak pengusaha sering kali membuat perjanjian yang merugikan pihak pekerja/karyawan, misalnya memperjanjikan upah/gaji yang tidak sesuai dengan standar upah minimum regional. Besarnya upah minimum

regional untuk daerah sulawesi selatan adalah Rp. 375.000,00 (tigaratus tujuh puluh lima ribu rupiah)/bulan.

Terlepas dari uraian di atas, perusahaan jasa transportasi darat Firma Litha & Co. yang berkantor pusat di Jl. Gunung Merapi Makassar, menerima karyawan atau tenaga pengemudi mobil dengan dua macam cara, antara lain :

1. pengemudi tetap (permanen);
2. pengemudi kontrakan (non permanen).

Ad. 1. Pengemudi tetap (permanen)

Pengemudi yang direkrut dengan sistem pengemudi tetap mendapat gaji dari Firma Litha & Co. secara teratur setiap bulan. Menurut Kepala Bagian Personalia Firma Litha & Co J.Madethen (Hasil wawancara penulis dengan beliau pada tanggal 27 Agustus 2002 di kantor Firma Litha & Co.) bahwa pengemudi yang diangkat/diterima menjadi pengemudi tetap mereka mendapat gaji dan komisi yang tetap dari perusahaan. Adapun perjanjian yang dilakukan antara pengemudi dengan pemilik perusahaan hanya bersifat lisan saja. Namun kedua belah pihak melaksanakan perjanjian tersebut dengan penuh tanggungjawab, sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Artinya kedua belah pihak sepakat mengadakan perjanjian

kerja secara lisan dengan mengindahkan atau mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku.

Karena pada perjajian seperti itu seakan-akan terjalin keakraban yang bersifat kekeluargaan dan kepercayaan antara pengemudi dan pemilik perusahaan. Sehingga pengemudi selaku karyawan di satu pihak dapat bekerja dengan baik dan leluasa karena merasa bagian keluarga dari pemilik perusahaan tersebut. Sedangkan pemilik perusahaan di lain pihak merasa tenang karena mempercayakan usahanya secara penuh kepada pengemudi. Namun cara yang paling baik dan paling aman untuk menjalin hubungan kerja antara pengemudi dan pemilik perusahaan adalah membuat perjanjian kerja secara tertulis agar hubungan keduanya ada kepastian hukum. Hal ini perlu karena siapa tahu suatu saat timbul perbedaan pandangan antara pengemudi dan pemilik perusahaan, misalnya masalah gaji, masalah jabatan dan sebagainya tentunya akan menyulitkan kedua belah pihak untuk mencari solusinya karena tidak ada dasar hukum yang menjadi landasan untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut.

Ad. 2. Pengemudi kontrakan

Pengemudi yang direkrut berdasarkan sistem kontrak ini digaji berdasarkan persentase. Artinya besar kecilnya penghasilan yang didapat oleh pengemudi tersebut sangat tergantung pada jumlah penumpang yang diangkutnya. Adapun gaji tetap yang diberikan kepada pengemudi kontrakan ini jumlahnya sangat kecil, tetapi komisinya besar yaitu sebesar 40% (empat puluh persen) dari jumlah pembayaran, misalnya untuk satu kali pemberangkatan dari Makassar ke Palopo jumlah penumpang 35 orang, dan tiap penumpang membayar harga karcis Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) = Rp. 1.750.000,- (satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Jadi komisi yang didapatkan oleh seorang pengemudi kontrakan untuk satu kali pemberangkatan adalah $40\% \times \text{Rp. } 1.750.000,- = \text{Rp. } 700.000,-$ (tujuh ratus ribu rupiah).

Komisi yang didapatkan oleh pengemudi kontrakan ini jumlahnya cukup besar, apalagi jika musim lonjakan penumpang, tentunya komisi yang didapatkan akan semakin besar. Namun lonjakan penumpang ini hanya terjadi pada waktu-waktu tertentu, sebagaimana diceritakan oleh Kepala bagian penjualan karcis/tiket (hasil wawancara penulis pada tanggal 28 Agustus 2002 di Kantor Firma Litha & Co.), bahwa lonjakan penumpang tidak terus-menerus

terjadi, tetapi hanya pada waktu-waktu tertentu saja, misalnya pada saat liburan sekolah saja.

Momentum seperti inilah yang dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pengemudi-pengemudi kontrakan pada Firma Litha & Co. untuk mendapatkan sebanyak mungkin komisi dari perusahaan tersebut.

Pengemudi kontrakan ini pada umumnya diadakan perjanjian kerja secara tertulis dengan pemilik perusahaan (Firma Litha & Co.) guna dapat mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak, karena pengemudi kontrakan ini dibatasi dengan masa kerja tertentu, misalnya 4 bulan, 1 tahun dan sebagainya.

Menurut Kepala Bagian Personalia Firma Litha & Co. (hasil wawancara penulis pada tanggal 27 Agustus 2002 di Kantor Firma Litha & Co.) bahwa didalam perjanjian kontrak antara pengemudi dengan perusahaan diatur hal-hal yang pokok-pokok saja, misalnya masa berlakunya surat perjanjian kontrak, hak dan kewajiban para pihak, penetapan gaji pokok dan komisi dan lain sebagainya.

Menanggapi komentar di atas, penulis cenderung menyetujui perjanjian yang dibuat antara pengemudi dan pemilik perusahaan dalam bentuk tertulis, karena dengan adanya surat perjanjian tersebut tentunya akan menjamin adanya kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Jika dikemudian hari terjadi perselisihan antara pengemudi dengan pemilik perusahaan tentunya tidak sukar untuk menyelesaikan masalah tersebut secara hukum.

4.2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Telah diuraikan di atas bahwa tidak semua pengemudi mobil Fa. Litha & Co. mempunyai perjanjian secara tertulis dengan pemilik atau pihak perusahaan. Hanya pengemudi yang direkrut berdasarkan kontrak yang ada perjanjian tertulis dengan pemilik perusahaan. Namun bukan berarti pengemudi yang tidak mempunyai perjanjian kontrak secara tertulis tidak diperlakukan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban mereka tetap diperhatikan oleh pemilik perusahaan, misalnya pemberian gaji bulanan, bonus, tunjangan dan sebagainya.

Terlepas dari uraian di atas, penulis membahas pelaksanaan perjanjian kerja pada perusahaan jasa transportasi Fa. Litha & Co. dalam dua kelompok, antara lain :

1. Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan;
2. Pelaksanaan perjanjian kerja secara tertulis.

ad.1. Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan

Walaupun perjanjian yang dilakukan antara pengemudi dengan pemilik/pihak perusahaan tidak dibuat dalam bentuk tertulis, namun mereka diperlakukan sama seperti pengemudi yang mempunyai perjanjian kontrak secara tertulis. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Bagian Personalia Fa. Litha & Co. (Hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian Personalia Fa. Litha & Co. pada tanggal 29 Agustus 2002) “pengemudi yang direkrut berdasarkan perjanjian secara lisan tersebut pada prinsipnya mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pengemudi yang mempunyai perjanjian kontrak secara tertulis terhadap perusahaan”

Perbedaannya hanya terletak pada jangka waktu pelaksanaan kerja, yaitu pengemudi yang mempunyai perjanjian kontrak secara tertulis dengan perusahaan masa kerjanya ditentukan dengan batas waktu yang telah diperjanjikan, misalnya 6 (enam) bulan, 1 (satu) tahun, 2 (dua) tahun dan sebagainya. Sedangkan bagi pengemudi yang perjanjian kerjanya dilakukan secara lisan saja, masa kerjanya tidak dibatasi dengan waktu. Artinya pengemudi tersebut dapat bekerja pada Fa. Litha & Co. selama mereka masih sanggup, dan selama perusahaan itu masih beroperasi.

Ad. 2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja secara tertulis

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis menimbulkan suatu konsekuensi, bahwa perjanjian tersebut secara hukum dapat dipertanggungjawabkan. Artinya segala konsekuensi yang timbul dari perjanjian tersebut mudah diselesaikan secara hukum, karena dalam suatu perjanjian biasanya sudah diatur dengan jelas mengenai hal-hal pokok yang diperjanjikan.

Di dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis juga sudah diatur mengenai besarnya penghasilan atau gaji, sehingga tidak perlu dipertanyakan lagi mengenai berapa penghasilan yang akan didapatkan oleh karyawan/pengemudi, misalnya pengemudi A digaji 40% dari total penghasilan yang didapatkan. Jadi jika seorang pengemudi yang digaji berdasarkan presentase, yakni 40% dan total penghasilan yang didapatkan dalam satu kali pemberangkatan penumpang rata-rata sebesar Rp. 1 juta, maka gaji atau penghasilan yang didapatkan adalah $40\% \times \text{Rp. 1 juta} \times 30 \text{ hari} = \text{Rp. 6. juta/bulan}$. Namun diakui oleh Kepala Bagian Keuangan Fa. Litha & Co. bahwa “ dalam satu bulan jumlah penumpang yang diberangkatkan dari dan ke daerah-daerah sangat tidak menentu, hanya pada waktu-waktu tertentu

saja terjadi lonjakan penumpang, misalnya liburan sekolah dan menjelang lebaran” (hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian Keuangan Fa. Litha & Co. pada tanggal 23 Agustus 2002).

Sistem penggajian yang didasarkan pada hasil kerja yang umumnya diberlakukan terhadap pengemudi kontrakan pada Fa. Litha & Co. tentunya ada untung dan ruginya. Keuntungan yang didapatkan dalam hal ini ada waktu-waktu tertentu untuk mendapatkan penghasilan/gaji yang sangat besar, yakni pada saat lonjakan penumpang, sedangkan ruginya disini tidak menetapnya penghasilan dalam tiap-tiap bulan, karena penghasilan sangat tergantung pada prestasi kerja yang dilakukan. Jika terjadi lonjakan penumpang otomatis pengemudi kontrakan ini akan mendapat penghasilan yang besar, tetapi sebaliknya jika penumpang mengalami penurunan maka otomatis pula penghasilan yang didapatkan oleh pengemudi tersebut akan sangat kecil.

Berbeda dengan pengemudi yang sistem penggajiannya ditetapkan jumlahnya setiap bulan, dimana pengemudi ini mempunyai penghasilan yang tetap tanpa terpengaruh pada sedikit banyaknya penumpang yang membeli tiket/karcis. Pengemudi seperti ini sudah ditetapkan gajinya dari perusahaan, misalnya pengemudi A mempunyai gaji bersih dari perusahaan sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah), maka baik terjadi lonjakan penumpang maupun

tidak ia akan tetap memperoleh gaji Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) tiap bulan.

Pengemudi yang direkrut berdasarkan kontrak pada umumnya mempunyai surat perjanjian kerja dengan pihak Fa. Litha & Co. dimana pelaksanaannya kadang mendapat masalah dari kedua belah pihak. Masalah pada umumnya lahir dari karyawan atau pengemudi kontrakan tersebut, misalnya menuntut kenaikan gaji, bonus, tunjangan-tunjangan dan sebagainya.

4.3 Penyelesaian Masalah Dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat dengan mencerminkan prinsip keadilan bagi kedua belah pihak, baik pihak pemilik perusahaan/majikan maupun pihak karyawan tentunya tidak akan menimbulkan masalah besar pada masa datang. Sehingga karena kecil kemungkinan terjadinya masalah pada perusahaan tersebut. Akan tetapi dalam suatu perusahaan, apalagi perusahaan besar yang sudah tentu mempunyai banyak karyawan, benturan-benturan besar maupun kecil antara pemilik perusahaan dengan para karyawan akan sukar dihindari.

Melalui media cetak sering kita saksikan permasalahan-permasalahan yang timbul, baik pada instansi atau perusahaan milik negara maupun swasta. Benturan atau permasalahan tersebut muncul ke permukaan karena salah satu pihak, biasanya pihak karyawan/buruh melakukan unjukrasa kepada

perusahaan tempat mereka bekerja. Unjukrasa tersebut dilakukan dengan berbagai tuntutan, misalnya gaji dinaikan, bonus ditambah dan sebagainya.

Masalah mungkin juga terjadi karena ulah atau perlakuan sewenang-wenang pihak majikan, misalnya memecat karyawannya tanpa alasan yang jelas, tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan lain-lain. Situasi seperti itu dapat memicu permasalahan dalam sebuah perusahaan, karena merugikan kepentingan pihak karyawan.

Jika permasalahan-permasalahan baik yang datangnya dari pihak karyawan maupun dari pihak majikan tidak dapat diselesaikan secara interen atau kekeluargaan, maka akan muncul permasalahan besar yang tentunya membawa kerugian terhadap kedua belah pihak. Kerugian tersebut dapat menimpah kedua belah pihak apabila tidak segera diselesaikan secara baik dan adil, misalnya saja karyawan yang mogok kerja beberapa hari karena tuntutannya tidak dipenuhi pihak perusahaan tentunya akan merugikan pihak perusahaan/majikan. Begitu pula sebaliknya jika majikan atau pemilik perusahaan memecat salah satu atau beberapa karyawannya tanpa alasan yang dapat diterima menurut akal sehat manusia, tentunya pula akan merugikan pihak karyawan yang terkena pemecatan tersebut.

Berkaitan dengan uraian di atas, telah beberapa kali terjadi permasalahan pada Firma Litha & Co. yang diakibatkan oleh ulah beberapa

karyawannya, terutama oleh pengemudi mobil. Pernah terjadi seorang pengemudi mobil Fa. Litha & Co menuntut kenaikan gaji pada pihak perusahaan, pada mulanya pihak perusahaan tidak menanggapi tuntutan tersebut, tetapi karena pengemudi yang bersangkutan terus menuntut dengan alasan-alasan yang logis, maka pihak perusahaan mengambil kebijakan seadil mungkin dengan memenuhi sebagian dari besarnya tuntutan tersebut. Kebijakan perusahaan tersebut dapat diterima dengan baik oleh pihak pengemudi (hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian Personalia Firma Litha & Co. pada tanggal 27 Agustus 2002).

Penyelesaian masalah seperti yang dilakukan oleh pihak perusahaan (Firma Litha & Co.) terhadap karyawan yang melakukan tuntutan, sebagaimana menurut uraian di atas, menurut hemat penulis adalah suatu solusi yang sangat bijaksana dan mencerminkan rasa keadilan bagi semua pihak. Dengan kebijakan yang ditempuh oleh kedua belah pihak seperti itu, tentunya membuat kedua belah pihak tidak saling menuntut yang pada gilirannya dapat menguntungkan masing-masing pihak.

Sementara itu menurut Kepala Bagian Personalia Firma Litha & Co. (hasil wawancara penulis pada tanggal 29 Agustus 2002), bahwa setiap permasalahan (tuntutan dari pihak karyawan Firma Litha & Co.) yang masuk ke perusahaan melalui bagian personalia pada umumnya dapat diselesaikan

secara kekeluargaan, sehingga tidak menimbulkan masalah yang lebih besar pada perusahaan tersebut. Itulah sebabnya sehingga Firma Litha & Co. sejak didirikan sampai sekarang tidak pernah mengalami masalah besar antara para karyawannya dengan pemilik perusahaan.

Penulis sependapat dengan kebijakan manajemen yang diterapkan pada Firma Litha & Co., karena dengan kebijakan atau cara memperlakukan karyawan seperti itu akan menyenangkan hati para karyawan, sehingga pada gilirannya mereka dapat bekerja secara efektif untuk memajukan usaha perusahaan.

Kasus lain pernah juga terjadi pada Firma Litha & Co. dengan modus operandi yang berbeda, yakni seorang karyawan/pengemudi mengajukan tuntutan agar semua pengemudi mobil Firma Litha & Co. tanpa kecuali ditetapkan sebagai pengemudi permanent (tetap). Alasan mereka untuk mengajukan tuntutan seperti itu tidak lain adalah agar semua pengemudi pada perusahaan tersebut diperlakukan sama dan tidak ada yang dibeda-bedakan. (Hasil wawancara penulis dengan Kepala bagian Personalia Firma Litha & Co. pada tanggal 29 Agustus 2002).

Kebijakan yang ditempuh pihak perusahaan untuk menyelesaikan tuntutan tersebut, ialah mengangkat beberapa pengemudi mobil Firma Litha yang memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai pengemudi dengan status

permanent (tetap). Sedangkan yang dinilai oleh pihak perusahaan belum memenuhi syarat menjadi karyawan/pengemudi tetap, masih ditangguhkan atau belum dapat ditetapkan sebagai pengemudi tetap. (Hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian Personalia pada tanggal 29 Agustus 2002).



BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dengan berdasarkan pada uraian-uraian di atas, maka penulis memaparkan kesimpulan pembahasan sebagai berikut :

- (1) Pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat antara majikan (pemilik perusahaan) dengan para karyawan Firma Litha & Co. , khususnya karyawan pengemudi mobil dalam kenyataannya sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang hukum perburuhan, sehingga kedua belah pihak merasa tidak saling dirugikan, misalnya pengemudi bekerja sesuai dengan keinginan majikan, dan majikan memberi gaji dan tunjangan serta fasilitas-fasilitas kerja lainnya kepada pengemudi.
- (2) Masalah -masalah yang pernah terjadi pada Firma Litha & Co. , misalnya tuntutan pengemudi agar dinaikkan gajinya, tuntutan untuk diangkat menjadi karyawan/pengemudi tetap (permanen) sudah dilaksanakan dengan cara damai oleh kedua belah pihak. Hal ini terbukti dengan menaikkan gaji pengemudi yang memang layak untuk

dinaikkan gajinya, dan pengemudi yang layak untuk diangkat menjadi pengemudi tetap.

5.2 Saran

Berangkat dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran penulis dapat di kemukakan sebagai berikut :

- (1) Perusahaan Firma Litha & Co. sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi darat seyogianya meningkatkan kinerjanya setiap karyawannya guna lebih bermanfaat untuk menunjang kelancaran transportasi melalui darat, yang merupakan salah satu kebutuhan masyarakat untuk dapat berangkat dan tiba pada suatu tempat yang diinginkan sesuai waktu yang diinginkan.
- (2) Kesejahteraan semua karyawan pada Firma Litha & Co. perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan secara maksimal, karena karyawan adalah sumberdaya yang paling potensial untuk dapat mengembangkan kelangsungan perusahaan itu.
- (3) Pihak Firma Litha & Co. perlu memberi pelayanan yang maksimal kepada para penumpang bus tersebut, supaya para penumpang tetap berlangganan sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan penghasilan untuk kelangsungan operasional perusahaan itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ichsan, 1991, *Administrasi Kekaryawananan*, Djambatan, Jakarta.
- Abdul kadir Muhammad, 1982, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung.
- Chidir Ali, 1997, *Jurisprudensi Hukum Perburuhan*, Tarsito, Bandung.
- F.X Djumialdji, 1981, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Bina Aksara, Jakarta.
-, 1977, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- F.X Djumialdji dan Wiwowo Soedjono, 1982, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, PT. Bina Aksara.
- Hidayat, 1970, *Dasar-dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*, Erlangga, Jakarta.
- Soebekti, 1982, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung.
-, 1984, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Jakarta.
-, 1991, *Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.
- Wirjono Prodjodikoro, 1981, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan persetujuan Tertentu*, Sumur, Bandung.
- Wirjono Prodjodikoro, 1989., *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Cetakan XI, PT. Bale, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.