

**PEKERJA DI PT. SUKSES MOTOR MEDAN YANG BELUM MENGIKAT KONTRAK KERJA
YANG DITINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN****Oleh :****Monalisa Siahaan****Universitas HKBP Nommensen****ABSTRAK**

Pihak PT. Sukses Motor Medan merupakan salah satu perusahaan yang telah menjalankan ketentuan undang-undang dimana setiap pekerja mendapatkan hak yang sama sesuai dengan Undang-undang dan tidak ada perbedaan hak-hak yang membedakan hanyalah status kepegawaian atau jenis pekerja. Hak-hak kepegawaian/tenaga kerja yang status nya sudah jelas atau sudah masuk dalam perjanjian tenaga kerja sudah sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 baik itu PKWT/PKWTT dan untuk hak-hak pekerja yang hak-hak nya tidak jelas/ belum menandatangani kontrak kerja atau perjanjian kerja pihak PT. Sukses Motor Medan menaikkan status pekerja tersebut ke dalam buruh harian lepas dan agar hak-hak nya jelas dan tidak ada masalah nantinya kedepannya. Di dalam Kepmen No.100 tahun 2004 mengenai PKWT, didalamnya mengatur juga mengenai buruh harian lepas, perjanjian kerja harian lepas menurut KEPMEN merupakan bagian dari PKWT.

Keyword : , Employment Agreements, Workers**PENDAHULUAN**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dan perusahaan/pengusaha membutuhkan pekerja untuk melakukan pekerjaan tersebut. Demikian juga pekerja yang bekerja di perusahaan bertujuan untuk mendapatkan upah dengan demikian pengusaha bertujuan untuk mendapatkan keuntungan hubungan antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan yang berdasarkan hubungan kerja.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara prinsip perusahaan didirikan dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar besarnya. Pada satu sisi harus diakui perusahaan merupakan salah satu penopang dan penggerak perekonomian nasional. Peranan perusahaan dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional merupakan bagian dari kontribusi positifnya.

Penciptaan lapangan kerja, produk barang serta jasa yang dihasilkan dari usaha perusahaan, dan pembayaran pajak yang memberikan pendapatan bagi negara merupakan kontribusi yang dirasakan besar manfaatnya. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perusahaan dalam mempekerjakan pekerja didasarkan atas kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian baik secara tertulis maupun dengan lisan. Hubungan antara perusahaan dengan pekerja merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian mengakibatkan tercipta/lahirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Contoh hak pekerja adalah hak memperoleh upah, hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, hak mendapatkan pelatihan kerja, hak penempatan tenaga kerja, hak memiliki waktu kerja yang sesuai, hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, hak mendapatkan kesejahteraan, hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh, hak untuk cuti, hak khusus karyawan perempuan.

Contoh hak pengusaha berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja, berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi, berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja, berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja.

Sedangkan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan. Khusus untuk perjanjian kerja kontra wajib dibuat secara tertulis.

Untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 52 UU ketenagakerjaan yang merupakan cerminan dalam pasal 1320 yang menyatakan bahwa supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat; kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, suatu sebab yang tidak terlarang.

Jenis kontrak kerja menurut jenisnya ada 2 macam yaitu perjanjian waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam prakteknya perusahaan sering mempekerjakan pekerja sebelum dibuat kontrak atau perjanjian kerja, meskipun demikian karena pekerja sangat membutuhkan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan keluarga atau pekerja sendiri membuat pekerja menerima atau bersedia melakukan pekerjaan dengan harapan pengusaha dapat bersikap adil dalam memenuhi kewajibannya terhadap pekerja. Misalkan membayar upah berdasarkan undang-undang yang berlaku dan jika pengusaha memperlakukan pekerja dengan baik meskipun tanpa kontrak

bagi pekerja tidak ada masalah tetapi jika pengusaha tidak membayar upah karena tidak ada kontrak jadi hal ini dapat menjadi masalah bagi pekerja demikian halnya dalam PT. Sukses Motor Medan dimana dalam PT tersebut pekerja yang telah melakukan pekerjaan belum menandatangani kontrak namun pekerja tersebut menerima upah yang diberikan oleh pengusaha.

Dalam hukum ketenagakerjaan telah mengatur bahwa suatu hubungan kerja tanpa adanya status perjanjian kerja maka hal tersebut sudah bertentangan dengan pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana diisyaratkan dalam pasal tersebut bahwa “ Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja buruh.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD, namun dalam KUHD sendiri tidak menjelaskan secara resmi istilah perusahaan tersebut. Definisi perusahaan sendiri secara resmi dirumuskan dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba”

Sebelum ketentuan undang-undang ini, tidak dijumpai definisi perusahaan, oleh karena itu para penulis hukum berusaha merumuskan definisi perusahaan berdasarkan pengetahuan yang mereka peroleh secara empiris. Definisi lain perusahaan menurut Pasal 1 butir 1

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang berbunyi:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia”

Sedangkan menurut Molengraaff mengenai definisi perusahaan adalah sebagai berikut “Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.”

Pengertian perusahaan menurut Molengraaff tidak menekankan perusahaan sebagai sebuah badan usaha, melainkan hanya menyebutkan perusahaan sebagai sebuah kegiatan atau hanya terkhusus pada jenis usaha saja. Walaupun dalam pengertian tersebut telah memiliki aspek hukum perusahaan yaitu berupa perjanjian dengan pihak lain

Berdasarkan definisi perusahaan yang dikemukakan oleh Molengraaf, dan pembentuk undang-undang, Abdulkadir Muhammad merumuskan definisi perusahaan sebagai berikut:

“Perusahaan adalah setiap badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian secara terus-menerus, bersifat tetap, dan terang-terangan dengan tujuan

memperoleh keuntungan dan atau laba yang dibuktikan dengan catatan (pembukuan)”

Unsur-Unsur dan Bentuk Perusahaan

Unsur-Unsur Perusahaan

Abdul kadir Muhammad menginventarisasi unsur-unsur perusahaan berdasarkan dari beberapa definisi perusahaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Badan usaha
Badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian mempunyai bentuk hukum tertentu, seperti perusahaan dagang (PD), firma (Fa), persekutuan komanditer (CV), perseroan terbatas (PT), perusahaan umum (perum), perusahaan perseroan (persero), dan koperasi. Hal ini dapat diketahui melalui akta pendirian perusahaan yang dibuat di hadapan notaris, termasuk juga koperasi.
- 2) Kegiatan dalam bidang perekonomian:
Kegiatan ini meliputi bidang perindustrian, perdagangan, perjasaaan,dan pembiayaan.
- 3) Terus-menerus
Kegiatan dilakukan secara terus-menerus artinya, kegiatan tersebut sebagai mata pencaharian, tidak insidental, dan bukan pekerjaan sambilan.
- 4) Bersifat tetap
Bersifat tetap artinya kegiatan itu tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu lama. Jangka waktu tersebut ditentukan dalam akta pendirian perusahaan atau surat izin usaha.
- 5) Terang-terangan
Terang-terangan artinya ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak

lain, serta diakui dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang.

- 6) Keuntungan dan atau laba
Kegiatan perusahaan yang dijalankan dengan menggunakan sejumlah modal dengan tujuan utama memperoleh keuntungan dan atau laba.
- 7) Pembukuan
Pembukuan merupakan catatan mengenai hak dan kewajiban yang berkaitan dengan kegiatan usaha suatu perusahaan.

Bentuk Perusahaan

Mengenai bentuk perusahaan terdapat beberapa klasifikasi dari bentuk-bentuk perusahaan antara lain bentuk perusahaan dilihat dari jumlah pemilikinya yaitu:

- a. Perusahaan yang dimiliki oleh satu orang, contohnya adalah perusahaan dagang yang dapat dimiliki dan dikelola oleh satu orang.
- b. Perusahaan yang dimiliki oleh banyak orang, contohnya adalah persekutuan perdata, persekutuan firma, persekutuan komanditer, perseroan terbatas, dan lain-lain.

Adapun dilihat dari status pemilikinya, bentuk perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Perusahaan swasta, yaitu perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta.
- b. Perusahaan negara, perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh negara, biasa disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Bentuk perusahaan dilihat dari bentuk hukumnya yaitu antara lain:

- a. Perusahaan badan hukum, ada yang dimiliki oleh swasta seperti perseroan terbatas (PT) dan ada yang dimiliki oleh negara seperti perusahaan perseroan (persero).

- b. Perusahaan bukan badan hukum dapat berupa perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan, dan hanya dimiliki pihak swasta.

Menurut Abdulkadir Muhammad ada tiga bentuk perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a) Perusahaan perseorangan: Perusahaan perseorangan adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki pengusaha perseorangan.
- b) Perusahaan bukan badan hukum : Perusahaan bukan badan hukum adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha secara kerja sama.
- c) Perusahaan badan hukum : Perusahaan badan hukum terdiri atas perusahaan swasta yang didirikan oleh beberapa orang pengusaha secara kerja dan perusahaan yang negara yang didirikan dan dimiliki oleh negara.

Perbedaan antara perusahaan yang bukan berbadan hukum dan perusahaan yang berbadan hukum terletak pada bentuk tanggung jawabnya. Di mana perusahaan yang tidak berbadan hukum anggota-anggotanya bertanggung jawab penuh dengan seluruh harta bendanya, contohnya adalah firma dan perswktuan komanditer (CV). Sedangkan perusahaan yang berbadan hukum, anggota-anggotanya tidak bertanggung jawab dengan seluruh kekayaannya, contonya adalah perseroan terbatas (PT), perusahaan umum, perusahaan perseroan (persero), dan koperasi.

Pada perusahaan berbadan hukum hal yang akan dibahas pada bab II ini adalah mengenai Perseroan Terbatas, dalam sejarah perkembangan pengaturan

perseroan terbatas berada pada titik stagnan sejak KUHD diberlakukan di Indonesia (Hindia Belanda pada saat itu) pada tahun 1848 berdasarkan asas konkordansi/*concordantiebeginssel*.

Perubahan pertama terhadap pengaturan mengenai perseroan terbatas baru ada pada tahun 1995 dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, dan 12 (dua belas) tahun kemudian Pemerintah melakukan perubahan kedua dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menggantikan undang-undang sebelumnya. Dua kali perubahan secara kelembagaan peraturan mengenai perseroan terbatas mampu menggambarkan karakter yang bertolak belakang ketika dihadapkan dengan aktivitas ekonomi yang cenderung cair dan dinamis

Pada awalnya hukum mengenai perseroan terbatas diatur dalam KUHD, pada:

- a. Buku Pertama, Titel Ketiga, Bagian Ketiga, yang berjudul Tentang Perseroan Terbatas.
- b. Terdiri dari Pasal 36-56, jadi hanya 26 pasal saja sehingga benar-benar sangat singkat sekali.

Menurut H.M.N. Purwosutjipto dengan memperhatikan ketentuan Pasal 1 KUHD sebagai berikut "Pengaturan Perseroan dalam KUHD merupakan *lex specialis* atas bentuk-bentuk perusahaan Persekutuan (*maatschap, partnership*) maupun perkumpulan yang diatur dalam KUH Perdata maupun yang diatur dalam peraturan perundangan yang lain"

Adapun pengertian perseroan terbatas menurut Pasal 1 butir 1 Undang-

Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yaitu “Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnyaterbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”

Berdasarkan pengertian perseroan terbatas menurut UndangUndang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dapat disimpulkan prinsip umum sebuah perseroan yaitu:

- a) Merupakan persekutuan modal, perseroan sebagai badan hukum memiliki modal dasar yang disebut juga authorized capital, yakni jumlah modal yang disebutkan atau dinyatakan dalam Akta Pendirian atau AD Perseroan
- b) Didirikan berdasarkan perjanjian, perseroan sebagai badan hukum, didirikan berdasarkan perjanjian
- c) Melakukan kegiatan usaha Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, suatu perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha.
- d) Lahirnya perseroan melalui proses hukum dalam bentuk pengesahan pemerintah, lahirnya perseroan sebagai badan hukum (*rechtspersoon*, legal entity), karena diwujudkan melalui proses hukum (created by legal process) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari beberapa definisi atau pengertian di atas dapat dikatakan bahwa perseroan terbatas merupakan sebuah entitas badan hukum (*recht persoon*) yang wajib melakukan adaptasi sosio kultural dengan lingkungan tempatnya berada dan juga dapat dimintai pertanggungjawaban layaknya subjek hukum pada umumnya. Sebagai badan hukum, perseroan terbatas merupakan personifikasi manusia sebagai subjek hukum (*naturlijk persoon*).

Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh **Payaman J.Simanjuntak (1985 :2)** bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja atau *manpower* terdiri atas

angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja (*labour force*) adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif menvari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

Selanjutnya jika ditelusuri tentang pengertian tenaga kerja yang telah di kemukakan diatas maka penulis dapat memahami bahwa tenaga kerja itu adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan

Adapun pihak-pihak yang terikat dalam Hubungan kerja adalah sebagai berikut :

A. Pekerja atau Buruh

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka(3) menyebutkan bahwa, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ". Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

B. Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliksendiri.
- Orang perseorangan,persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- Orang perseorangan,persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayahIndonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsoverenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Dalam Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat –syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak".

Selain pengertian normatif seperti yang disebutkan di atas, juga ada beberapa pengertian dari beberapa pakar hukum, Iman Soepomo berpendapat 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 dengan membayar upah. Selanjutnya mengenai pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat dari pakar Prof. Subekti, beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah:

"Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan diperatas" (bahasa Belanda "*dientsverhouding*") yaitu suatu hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati yang lain.

Dengan demikian, jika dilihat dari pengertian perjanjian kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah "Persetujuan para pihak, dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan dirinya terhadap perusahaan/majikan untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Unsur- Unsur Perjanjian Kerja

Menurut Lalu Husni untuk dapat dinamakan suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan (*arbeid*)

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerja yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerduta Pasal 1603a yang berbunyi : "buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanyalah dengan

ijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2. Adanya Unsur Perintah

Adanya perintah, yaitu dibawah perintah (*gezag ver hounding*), didalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja sebagai sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan . Hubungan antara pekerja dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

3. Adanya Waktu (*tijd*)

Adanya waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Waktu pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam 5 hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataannya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut. Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib

diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh.

4. Adanya Upah tertentu (*loon*)

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-undang No.13 Tahun 2003, upah adalah ”hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan atau dibayarkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan”. Upah memang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian. Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang

diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-undang No.13 Tahun2003).

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Dalam istilah pasal 1320 KUHPerdada adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak.

4. Objek Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 56 ayat (1) ditentukan ada 2 (dua) jenis perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Berdasarkan pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/Men/VI/2004, menyebutkan

bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja ini harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut, antara lain:

1. harus mempunyai jangka waktu tertentu.
2. adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. tidak memenuhi syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, maka perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (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.
- b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai :

1. Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
2. Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
3. Pekerja meninggal dunia.
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia,

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menyangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan juga harus menggunakan Bahasa

Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syarat-syarat antara lain :

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

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan (pasal 60 ayat 1). Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku (pasal 60 ayat 2).

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang :

- a. Nama dan alamat pekerja.
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis Pekerjaan
- d. Besarnya upah

Seperti telah diketahui bahwa suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana satupihak berjanji kepada pihak lain untuk melaksanakan suatu hal. Setelah suatu perjanjian lahir maka kepada kedua belah pihak diberi kewajiban untuk melaksanakan apa yang telah diperjanjikan. Bila ditinjau dari segi pelaksanaan perjanjian maka perjanjian itu dapat kita bagi dalam tiga bagian yaitu:

1. Perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan sesuatu hal.

Perjanjian ini dapat kita lihat dalam pelaksanaan perjanjian jual beli, tukar menukar, hibah, pinjam pakai, sewa

menyewa. Dari perjanjian ini dapat terlihat bahwa salah satu pihak akan memberikan sesuatu hal atau barang kepada pihak lain dan disatu pihak berkewajiban untuk melakukan kontra prestasi atas perjanjian tersebut misalnya, pembayaran dalam jual beli barang.

2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu Perjanjian ini mewajibkan kepada masing-masing pihak untuk memenuhi prestasi atas pemberian tersebut yang dibebankan kepadanya. Misalnya membuat sesuatu keputusan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat garansi dan lain-lain.

3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu

Dalam perjanjian ini salah satu pihak diwajibkan untuk tidak melakukan sesuatu perbuatan yang membawa kerugian kepada pihak lain. Misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan suatu perusahaan yang sejenis dengan perusahaan kepunyaan orang lain.

Ketiga bentuk prestasi yang telah dikemukakan di atas merupakan pokok-pokok dalam perjanjian yang harus dilaksanakan para pihak sesuai dengan maksud dan tujuan dari perjanjian yang diadakan. Dari pembahasan tersebut diatas dapat kita lihat bahwa dasarnya ada dua pihak dalam suatu perjanjian yaitu pihak yang akan memberikan prestasi atau debitur dan pihak yang kontra prestasi atau kreditur. Pihak dalam perjanjian semacam ini hanya ditemui dalam jenis perjanjian timbal balik ataupun dalam perjanjian konsensual.

Pengertian Hubungan Kerja

Pada dasarnya hubungan kerja yaitu, hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Pada Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 15 menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh

Dasar – Dasar Terjadinya Hubungan Kerja

Seperti yang telah dikemukakan di atas hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Prof. Iman Soepomo menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, di mana majikan menyatakan kesanggupan untuk memberikan mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Hubungan kerja biasanya meliputi hal-hal mengenai:

- a. pembuatan perjanjian kerja (merupakan dasar adanya suatu hubungan kerja).
- b. kewajiban buruh (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus

- merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
- c. kewajiban majikan/pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
 - d. berakhirnya hubungan kerja.
 - e. cara penyelesaian antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Pasal 50 undang- undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan suatu pernyataan yang sangat penting, yang berisi tentang persetujuan seseorang yang bergabung dengan suatu perusahaan sebagai karyawan. Bagi karyawan, perjanjian kerja ini berfungsi sebagai pemberi rasa aman.

Hal ini dikarenakan tertulisnya semua pernyataan hak-hak sebagai karyawan akan terjamin. Perjanjian kerja sama halnya dengan perjanjian lainnya, merupakan hasil kesepakatan antara pihak-pihak yang terkait, yaitu antara pengusaha dengan pekerja, akan tetapi walaupun itu merupakan hasil kesepakatan, perjanjian kerja harus menyangkut segala pekerjaan yang diwewenangkan oleh pemerintah, perjanjian kerja tidak boleh mengandung unsur - unsur pemerasan, tidak adanya pemaksaan, serta tidak akan merugikan pihak yang lain. Oleh sebab itu, dapat dibayangkan jika pengusaha tidak memberikan perjanjian kerja secara resmi, maka bisa saja pengusaha tersebut lari dari tanggung jawabnya.

Hubungan kerja yang timbul antara pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu:

- a.) Aspek yuridis Dari aspek yuridis, buruh dan pengusaha adalah sama, mereka sama di depan hukum (equality before the law), hal ini sejalan dengan pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b.) Aspek sosiologis Dari aspek sosiologis, kita dapat menutup mata bahwa dengan ditandatangani perjanjian kerja, maka buruh tidak bebas lagi. Dengan mengikat diri dari pada perjanjian kerja berarti buruh menjual tenaganya. Karena itu buruh akan mengikuti ke mana tenaganya dibutuhkan. Selama 7 jam, ia terikat untuk bekerja dan stand-by di perusahaan.

Hubungan kerja ini timbul sejak dimulainya perjanjian kerja di mana pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha dan berakhir setelah berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja dan juga merupakan wujud nyata dari pelaksanaan dari pengusahadan pekerja untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak lebih terjamin kepastian hukumnya. Hubungan kerja yang baik hanya dapat tercipta jika masing-masing pihak menyadari hak dan kewajiban sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati.

Kontrak Kerja

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu contract law, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut overeenscomrecht. Menurut Salim H.S,

perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal

Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (contract or agreement) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUHPerdara (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja dihari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada

hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.

Perjanjian, terdiri atas kontrak kerja/perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.⁵ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Didalamnya juga memuat mengenai prosedur kerja dan kode disiplin yang ditetapkan perusahaan. Unsur-unsur yang sama dalam perjanjian dan kontrak mengikat kedua belah pihak, ada hak dan kewajiban untuk memenuhi prestasi, ada akibat hukum (wanprestasi).

Hak-Hak Pekerja

Hak Tenaga Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa

diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
7. Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
8. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
9. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.

10. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
11. Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
12. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
13. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas mengenai status pekerja yang belum mengikat kontrak kerja dan hak-hak pekerja yang belum mengikat kontrak kerja tapi sudah bekerja

Sumber Data

Dalam penyusunan skripsi inidata yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung di lapangan dan sekunder yaitu data yang sudah ada dan tersedia di kepustakaan. Data sekunder bersumber dari bahan hukum yaitu:

Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan hukum tersebut terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Yang termasuk dalam bahan hukum primer yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, hasil karya ilmiah, makalah dan bahan bacaan lainnya yang berhubungan erat dengan permasalahan skripsi ini.

Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer, dan bahan hukum. Misalnya kamus hukum.

Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam mengkaji permasalahan skripsi ini adalah :

Metode penelitian kepustakaan (Library Research)

Metode penelitian kepustakaan adalah metode penelitian yang dilakukan dipustaka, dimana data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan per Undang-undangan, karya ilmiah, makalah, internet dan dokumen lain yang ada kaitannya dengan skripsi ini.

Metode Analisis Data

Dalam suatu penelitian analisis data merupakan suatu tahap yang sangat penting, dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-

milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Kemudian data yang diperoleh disusun secara sistematis sehingga didapat gambaran yang komprehensif. Selanjutnya ditarik satu kesimpulan yang dituangkan dalam bentuk tulisan yang berasal dari studi kepustakaan dan didukung dengan studi lapangan sehingga diperoleh penelitian yang bersifat deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Status Pekerja Di PT Mendjangan Setia Luhur

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan PT. Sukses Motor Medan Novi status pekerja sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan KUH Perdata. Status pekerja yang ada di PT. Sukses Motor Medan terbagi atas 3 dasar perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dimana karyawan/pekerja PKWTT dipekerjakan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus-menerus. Perjanjian kerja tidak dibatasi oleh jangka waktu. Kecuali terjadi PHK, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja hanya berakhir ketika pekerja memasuki usia pensiun, meninggal dunia, cacat atau sakit permanen dan tidak mampu lagi bekerja, atau kondisi lain yang disebutkan dalam perjanjian. Pekerja PKWTT disebut juga karyawan tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dan dapat mensyaratkan masa percobaan (probation) paling lama 3 bulan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karyawan/pekerja PKWT dipekerjakan

untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sementara, sekali selesai, pekerjaan musiman, atau terkait produk baru yang masih dalam percobaan. Karyawan PKWT tidak dapat dipekerjakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus menerus. PKWT dibatasi oleh jangka waktu atau masa berlaku kontrak. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja otomatis berakhir apabila jangka waktu perjanjian berakhir atau pekerjaan selesai. Pekerja PKWT disebut juga karyawan kontrak.

PKWT wajib dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin, dan tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. Apabila kontrak berakhir, maka karyawan tidak berhak atas uang pesangon. Namun, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja di tengah masa kontrak, maka ia wajib membayar ganti rugi sebesar upah sisa masa kontrak. Dan ada juga pekerja/buruh harian lepas dimana pekerja/buruh harian lepas ini sistem musiman atau sementara dan sistem gaji harian.

Namun di PT. Sukses Motor Medan sendiri masih ada tenaga kerja yang belum jelas mengenai status pekerja itu sendiri, dimana pekerja tersebut karena butuh nya pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan keluarga atau pekerja sendiri membuat pekerja menerima atau bersedia melakukan pekerjaan dengan harapan pengusaha dapat bersikap adil dalam memenuhi kewajibannya terhadap pekerja.

Dan bagaimana status pekerja apabila belum mengikat kontrak kerja tetapi sudah bekerja dan menerima upah apakah status pekerja tersebut dapat disamakan dengan pekerja yang telah mengikat kontrak kerja. Dalam wawancara penulis dengan Novi

terhadap PT. Sukses Motor Medan, pekerja tersebut sudah termasuk ke dalam pekerja harian lepas. Yang membedakan buruh harian lepas dengan yang lain adalah kerja sebulannya sepuluh (10) hari saja tidak full 1 bulan, pemberian upahan berdasarkan hari mereka kerja dan status nya saja. Buruh harian lepas berdasarkan kebutuhan yang ada dilapangan dan tidak termasuk dalam daftar list karyawan perusahaan. Dan di dalam Keputusan Menteri No.100 Tahun 2004 merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) mengenai PKWT, yang didalamnya juga mengatur mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, perjanjian kerja harian lepas menurut KEPMEN merupakan bagian dari PKWT.

Hak-Hak Pekerja Pada PT Mendjangan Setia Luhur

Berdasarkan wawancara dengan Novi dan pengamatan Pada PT. Sukses Motor Medan, mengenai hak-hak pekerja sudah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Yang membedakan hak pekerja di PT tersebut adalah pekerja yang menurut perjanjian kerjanya yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Buruh Harian Lepas.

Dan bagaimana hak-hak pekerja yang belum mengikat kontrak kerja tetapi sudah bekerja pada masalah 1 dikatakan bahwa pekerja tersebut termasuk dalam buruh harian lepas. Di dalam PT. Sukses Motor Medan upah pekerja harian lepas dapat ditetapkan berdasarkan dua skema, yaitu berdasarkan waktu dan berdasarkan hasil. Dalam mempekerjakan pekerja harian lepas tidak bisa dilakukan secara terus-menerus. terdapat batas waktu

yang mengatur, yaitu maksimal 21 hari dalam satu bulan. Jika pelaksanaannya 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka status pekerja berubah menjadi karyawan tetap. Namun di PT Mendjangan mempekerjakan pekerja harian lepas hanya 10 hari saja. Meski dalam praktiknya perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui namun berdasarkan aturan dalam UU No 13 Tahun 2003, perusahaan tidak bisa memberikan status PKWT pada semua jenis pekerjaan.

Dan kontrak kerja Perjanjian Kerja Tidak Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setiap karyawan mendapatkan hak-hak yang berbeda dan yang membedakan PKWT dan PKWTT adalah :

1. Dalam PKWT waktu dibatasi atau selesainya pekerjaan, PKWTT tidak ada batasan waktu hingga usia pensiun atau pekerja meninggal dunia
2. Dalam PKWT phk demi hukum (otomatis batal secara hukum) sesuai dengan yang tertera dalam perjanjian, tidak harus melalui proses LPPHI. PKWTT phk karena alasan tertentu, harus melalui proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)
3. Kewajiban ketika phk dalam PKWT phk sesuai dengan waktu yang diperjanjikan, tidak ada kewajiban perusahaan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terjadi. Terjadinya phk dalam PKWTT, pengusaha wajib memberikan pembayaran (kecuali pada PHK tertentu)
4. Dalam masa percobaan PKWT tidak boleh ada masa percobaan. Bila diberlakukan, masa percobaan batal demi hukum (batal otomatis secara

- hukum). Sedangkan dalam PKWTT Masa percobaan diperbolehkan
5. Dalam kontrak kerja PKWT perjanjian kerja harus tertulis dengan huruf latin, dalam bahasa Indonesia. PKWTT perjanjian kerja bisa tertulis atau lisan
 6. Dalam pencatatan PKWT wajib dicatitkan di instansi ketenagakerjaan. PKWTT tidak wajib dicatitkan.

Dari penulis wawancara dari Sdri Novarianti Sitio yang membedakan pekerja tersebut hanya status kepegawaian, dan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tenggang waktu kerja dibatasi oleh pihak pengusaha dan karyawan, dan apabila batas waktu kontrak telah berakhir maka berakhirilah masa kerja pekerja tersebut. Buruh harin lepas bekerja hanya 10 hari saja, sistem upah perhari dan status mereka saja yang membedakan. Dan perlindungan terhadap Hak-Hak pekerja di PT. Sukses Motor Medan sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Secara normatif dalam peraturan PT. Sukses Motor Medan dapat dilihat dari berbagai macam perlindungan yang diberikan kepada pekerjanya antara lain pengupahan dimana dari hasil wawancara penulis pemberian upah tidak pernah terlambat, pada setiap bulannya pekerja menerima gaji pokok yang dibuktikan dengan adanya slip gaji yang berisi gaji pokok. Pengupahan terhadap para pekerjanya diatur sesuai dengan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan PT. Sukses Motor Medan, pengaturan penggajian tersebut dilakukan oleh bagian keuangan atas

perintah dari atasan yang berada di PT. Sukses Motor Medan.

PT. Sukses Motor Medan dalam memberikan upah tidak ada diskriminasi terhadap para pegawainya atau pekerjanya. Semua diberikan pengupahan tersebut sesuai dengan bagian dan kesepakatan kerja awal. Dan waktu kerja di PT. Sukses Motor Medan sudah sesuai dengan Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang ketentuan waktu kerja yaitu 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dan untuk waktu Istirahat pada PT. Sukses Motor Medan sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku misalkan istirahat mingguan, waktu istirahat ini menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 79 tentang istirahat mingguan adalah waktu istirahat 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pada PT. Sukses Motor Medan diberikan istirahat mingguan 1 hari dalam waktu 1 minggu kerja diberi pada hari minggu untuk pekerja.

Untuk tunjangan hari raya keagamaan yang selanjutnya disebut THR perusahaan wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih. Sesuai permenaker No. 4 Tahun 1994 tanggal 16 September 1994 mengatur tentang Tunjangan Hari Raya (THR) diterima pekerja setiap tahun sekali, yakni pada saat melaksanakan hari raya keagamaan masing-masing.

Dalam hal pemberian tunjangan hari raya, PT. Sukses Motor Medan memberikan tunjangan tersebut kepada setiap para pekerja karena mereka sudah terikat kontrak kerja yang lama kerjanya mencapai 1 tahun. Tunjangan hari raya ini diberikan sebesar 1x gaji pokok perbulan. Seperti hasil wawancara penulis dengan PT. Sukses Motor Medan, membayar THR kepada para pekerja dibayar paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Tunjangan Hai Raya tidak sepenuhnya diberikan dalam bentuk uang tetapi sebagian dibelanjakan barang yang berupa sembako.

KESIMPULAN

1. Pada status tenaga kerja di PT. Sukses Motor Medan masih ada yang tidak jelas status nya dimana pekerja tersebut bekerja tanpa melihat status dia sendiri yang artinya pekerja tersebut bekerja tanpa status dan hanya menerima upah. Dan pertanggung jawaban dari pihak perusahaan itu sendiri ialah status pekerja tersebut diangkat status nya/masuk kedalam pekerja/buruh harian lepas. Dimana PT. Sukses Motor Medan, tidak mau nanti nya atau kedepannya terjadi masalah terhadap pekerja yang belum mengikat kontrak kerja tersebut dan akan menjadi polemic di perusahaan tersebut.
2. Pihak PT. Sukses Motor Medan merupakan salah satu perusahaan yang telah menjalankan ketentuan undang-undang dimana setiap pekerja mendapatkan hak yang sama sesuai dengan Undang-undang dan tidak ada perbedaan hak-hak yang membedakan hanyalah status kepegawaian atau jenis pekerja. Hak-hak kepegawaian/tenaga kerja yang status nya sudah jelas atau sudah masuk dalam perjanjian

tenaga kerja sudah sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 baik itu PKWT/PKWTT dan untuk hak-hak pekerja yang hak-hak nya tidak jelas/ belum menandatangani kontrak kerja atau perjanjian kerja pihak PT. Sukses Motor Medan menaikan status pekerja tersebut ke dalam buruh harian lepas dan agar hak-hak nya jelas dan tidak ada masalah nantinya kedepannya. Di dalam Kepmen No.100 tahun 2004 mengenai PKWT, didalam nya mengatur juga mengenai buruh harian lepas, perjanjian kerja harian lepas menurut KEPMEN merupakan bagian dari PKWT.

Saran

Didalam mempekerjakan tenaga kerja PT. Sukses Motor Medan sebaiknya tidak lagi mempekerjakan pekerja tanpa perjanjian kerja atau kontrak kerja dikarenakan bila terjadinya suatu masalah ke depannya pada tenaga kerja tersebut akan menjadi masalah bagi perusahaan itu sendiri. Dan dikarenakan sudah diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana pekerja harus lah ada status pekerja nya/ perjanjian kerja nya baik itu pekerja dengan pengusaha. Dan pihak PT. Sukses Motor Medan juga bergerak cepat dalam masalah tersebut dimana pekerja tersebut status nya dinaikkan menjadi buruh harian lepas dan sudah termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 48.

Abdulkadir Muhammad, Hukum Perusahaan Indonesia, (Bandung, PT Citra Aaditya Karya Bakti:2010) hal.7

Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung: P.T. Alumni, 2011) hal.110

Abdulkadir Muhammad, *op,cit.* Hal.13

Abdulkadir Muhammad, *op,cit.*, hal 84

M. Yahya Harahap, Hukum Perseroan Terbatas, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 21.

H.M.N. Purwosutjipto dalam Yahya Harahap, *Ibid.*, h. 22

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2008) h. 33

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi, hal. 33-35

Iman Soepono, 2007. *“Pengantar Hukum Perburuhan”*, Jakarta. Djambatan Hal. 55

Salim, HS, *“Perkembangan hukum jaminan di Indonesia”*, 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Hal. 57

Koko Kosidin 2002. *“Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan”*. Bandung: Mandar Maju. Hal. 4

Iman Soepono, 2007. *“Pengantar Hukum Perburuhan”*, Jakarta. Djambatan Hal. 55

Wiwoho Soedjono, 2003. *“Hukum Perjanjian Kerja”*, Jakarta.Bina Aksara, Hal. 9.

Lalu Husni, 2000. *“Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 51

Prof.Dr.H.Zainuddin Ali, *Metode Pnelitian Hukum*,(Jakarta:Sinar Grafika,2009),hal.47.

M. Nazli, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hal.111

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Keputusan Menteri Nomor 150 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004