

**TINJAUAN HUKUM DARI PELAKSANAAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU DI SBU EXPRESS
PT POS INDONESIA**



Oleh:
CHAHYANTI SHINTA DEWI
0501230504

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyelesaikan Program
Strata I Pada Fakultas Hukum
Program Kekhususan Bidang Hukum Tentang Hubungan Sesama
Anggota Masyarakat (PK I)

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK 2008



Fakultas Hukum
Universitas Indonesia

Lembar Persetujuan Skripsi

Nama : Chahyanti Shinta Dewi
NPM : 0501230504
Program Kekhususan : I (Hukum Tentang Hubungan Sesama
Anggota Masyarakat)
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum dari Pelaksanaan
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU
Express PT Pos Indonesia

Pembimbing I

Pembimbing II

(Suharnoko, S.H., M.L.I.)

(Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H.)

Mengetahui

Ketua Bidang Studi Hukum Keperdataan

(Dr. Rosa Agustina, S.H., M.H.)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Tinjauan Hukum dari Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU Express PT Pos Indonesia.

Pada kesempatan ini saya ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orang tua penulis : Bpk H. Rodjian dan Ibu Hj. Umi Kirdatik yang telah membesarkan, selalu mendukung dan mendoakan saya.
2. Bpk Suharnoko, S.H., M.L.I., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan memberikan masukan-masukan yang berharga.
3. Bpk Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan memberikan masukan-masukan yang berharga.
4. Ibu Dr.Rosa Agustina, S.H, M.H, selaku Ketua Jurusan Bidang Studi Hukum Keperdataan.
5. Ibu Dr.Neng Jubaedah, S.H, M.H selaku pembimbing akademis (terimakasih atas bantuannya selama ini)

6. Seluruh Pimpinan dan Staff Pengajar Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Kantor Pos Jakarta Taman Fatahilah (buat Pak Handi dan Pak Kumoro, terimakasih dispensasi waktunya selama saya menulis skripsi)
8. Pimpinan dan seluruh karyawan SBU Express PT Pos Indonesia..terima kasih..(buat Pak Dadung makasih buat bantuan data-data dan waktu wawancaranya, untuk Tina makasih banyak bantuannya)
9. Kakak kakakku (Ir. Ruddy Eko Hananto, Dra. Psi Anies Racmawati, M.Psi, Rosy Rosdianawati, S.sos) dan adikku (M Lukman Hakim, S.E.) Thx untuk selalu siap memberikan bantuan
10. Kakak-kakak iparku (Mamanya Alma, Mas Yusuf dan Papanya Izky) juga keponakanku Alma, Bagas, Kakak Fara, Adek Zihar, Izky) thx buat bantuannya.
11. Para pegawai perpustakaan FHUI.
12. Para pegawai Sekretariat Ekstensi FHUI.
13. Henny Tarliana, Nenden Mustika Indah, S.H., Herniwaty, S.H. (Erni 02)...makasih banyak buat semangat, bantuan, dan masukan - masukannya....Ida Nurul thx juga ya say..

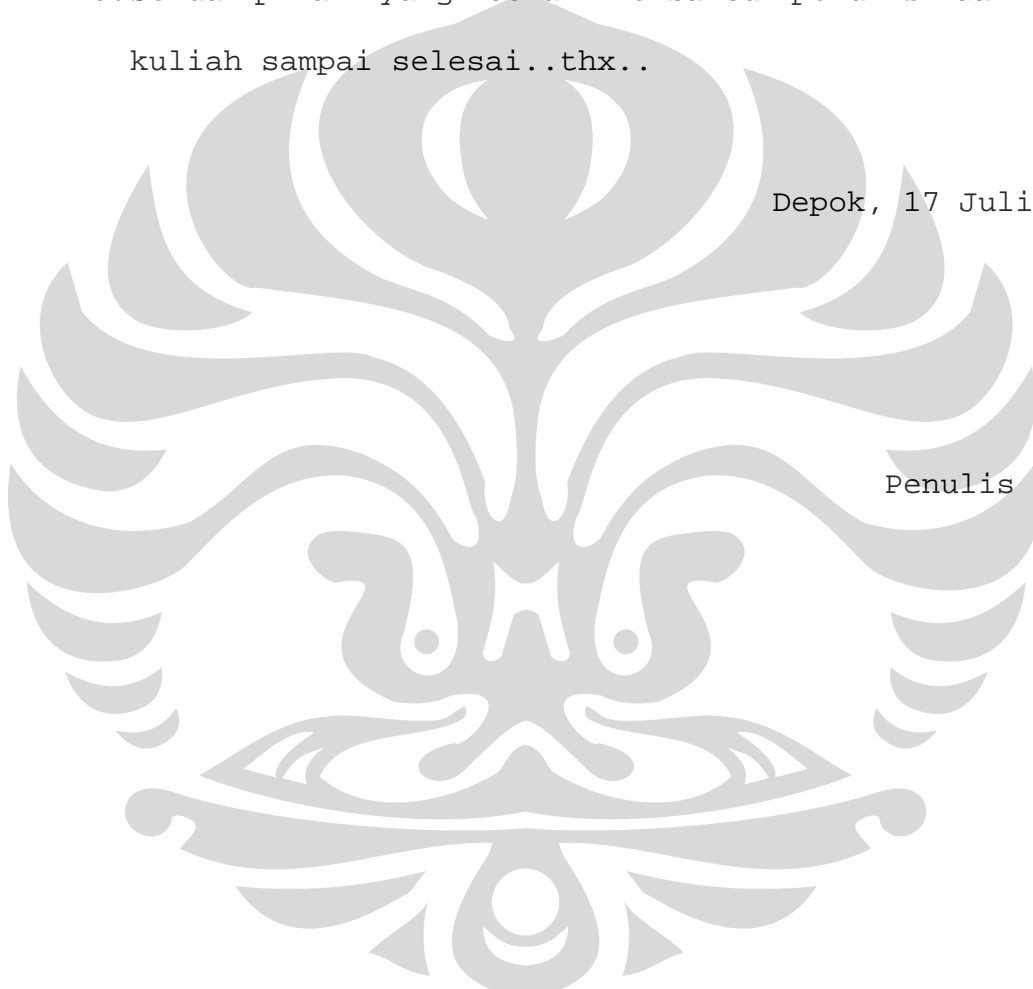
14. Buat teman-teman 2001: Mbak Maria Angelie, Eva, Rita Puspita, Wiwit, Mbak Yeti, Sisca, Ferdi... makasih..
15. Seluruh teman-temanku di FHUI Ekstensi 2001..thx a lot..
16. Agustina Pakpahan, S.E. dan Ina di Gedung Pos Ibukota (makasih banyak bantuannya)
17. Eliana Saimi, S.E. di Aceh makasih buat semangatnya
18. Alumni Dikmenpos 29 di seluruh tanah air...sukses selalu ya....!!!
19. Rental De Javu dan Warnet Roxy Margonda tempat saya mengetik skripsi sampai malam (thx a lot)
20. Ahdan Ramdani thx buat ilmu agamanya (tulisan kamu di Blog..keren..)
21. Ariel (Papanya Allea..thx buat karya-karya indahny)
22. Para seniman Euro 2008 yang memberi energi positif pada penulisan skripsi ini (thx buat permainan cantiknya...especially for Iker Casillas, Christiano Ronaldo and Cesch Fabregas...)
23. Especially for 2T...yang pernah membuat hari-hariku di kampus penuh energi...thx yaaa...
24. Adhi G, Isa dan Bimo...thx doa dan spiritnya....

25. Gamut (HE) yang telah membantu banyak dalam pengeditan...thx a lot anak jail yang baik...struktur organisasinya keren...!

26. Semua pihak yang telah membantu penulis dari awal kuliah sampai selesai..thx..

Depok, 17 Juli 2008

Penulis



ABSTRAK

Chahyanti Shinta Dewi, 0501230504, Program Kekhususan I (Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat, "Tinjauan Hukum dari Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU Express PT Pos Indonesia", 102 hal; Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Komponen alam, tenaga kerja, dan modal merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling terkait dalam pembangunan. Dalam dunia ekonomi, ketiga komponen tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, walaupun kenyataannya komponen tenaga kerja kerap muncul sebagai faktor yang dominan. Oleh karena itu hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan harus tetap terjaga dengan baik. Untuk melindungi hak dan kewajiban tenaga kerja dengan perusahaan, perjanjian kerja perlu dibuat supaya diketahui dengan jelas hak dan kewajiban masing-masing. Dengan adanya perjanjian kerja yang jelas dan transparan, serta mewakili keinginan para pihak, maka akan tercipta iklim usaha yang kondusif. Namun perubahan sosial ekonomi negara yang berlangsung cepat, mengakibatkan perkembangan baru dalam perjanjian kerja tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana pengusaha cenderung mengurangi pembiayaan dengan cara membuat perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerjaan yang bersifat rutin yang juga dilakukan oleh pekerja tetap. Hal tersebut apabila ditinjau dari sisi pekerja tidak menguntungkan, karena dari segi jenis pekerjaan seharusnya pekerja waktu tertentu tersebut hubungan kerjanya adalah sebagai pekerja tetap. Untuk mengatasi hal ini pemerintah melindungi pekerja dengan menerbitkan peraturan yang memberikan batasan tertentu tentang sifat dan jenis suatu pekerjaan yang bisa dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja untuk pekerja tetap. Penulisan ini bersifat deskriptif analitis dengan metode penelitian yuridis normatif yang menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tertier, serta wawancara dengan narasumber.

ABSTRACT

Chahyanti Shinta, 0501230504, Program Specialty of The Law About Relation Humanity Member Society " An Aspec of Law Implematation Limited of Work Agreement in SBU Express PT Post Indonesia". 102 hlm; Faculty Of Law University Indonesia.

Natural component, labour, and capital is one intact unity and each other related in development. In the world of economics, third of the component inseparable one another, although frequent labour component in reality emerge as dominant factor. Therefore relation between labour with company have to remain to awake better. To protect labour rights and obligations with company, work agreement require to be made is so that known clearly each rights and obligations. With existence of transparent and clear work agreement, and also represent desires of the parties, hence will be created effort climates which is konduksif. But change of political economy social that goes on quickly, resulting new growth in work agreement, which in the end influence execution of Labor Act, where entrepreneur tend to to lessen defrayal by making work agreement of selected time work having the character of routine which was also conducted by worker remain to. The mentioned if evaluated from worker side do not profit, because from type facet work of worker of time ought to the selected job relation of is as worker remain to. To overcome this matter of government protect worker published regulation giving selected constrain concerning nature of and type work which can be made with work agreement of selected time, if the rule not fulfill by hence work agreement of selected time turn into work agreement of time not selected or work agreement for worker remain to. This writing have the character of analytical descriptive with method research of normatif yuridis using materials punish primary, and sekunder of tertier, and also interview with guest speaker.

DAFTAR ISI

Lembar Judul	
Kata Pengantar	i
Abstrak	v
Daftar Isi	vi
 BAB I. Pendahuluan	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Pokok Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kerangka Konseptual	8
E. Metode Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	12
 BAB II. Tinjauan Umum Perikatan, Perjanjian Dan Perjanjian Kerja	
A. Perikatan Pada Umumnya	16
1. Pengertian Perikatan	16
2. Sumber Perikatan	17
3. Unsur-Unsur Perikatan	17
4. Macam-Macam Perikatan	18
B. Perjanjian Pada Umumnya	21
1. Pengertian Perjanjian	21

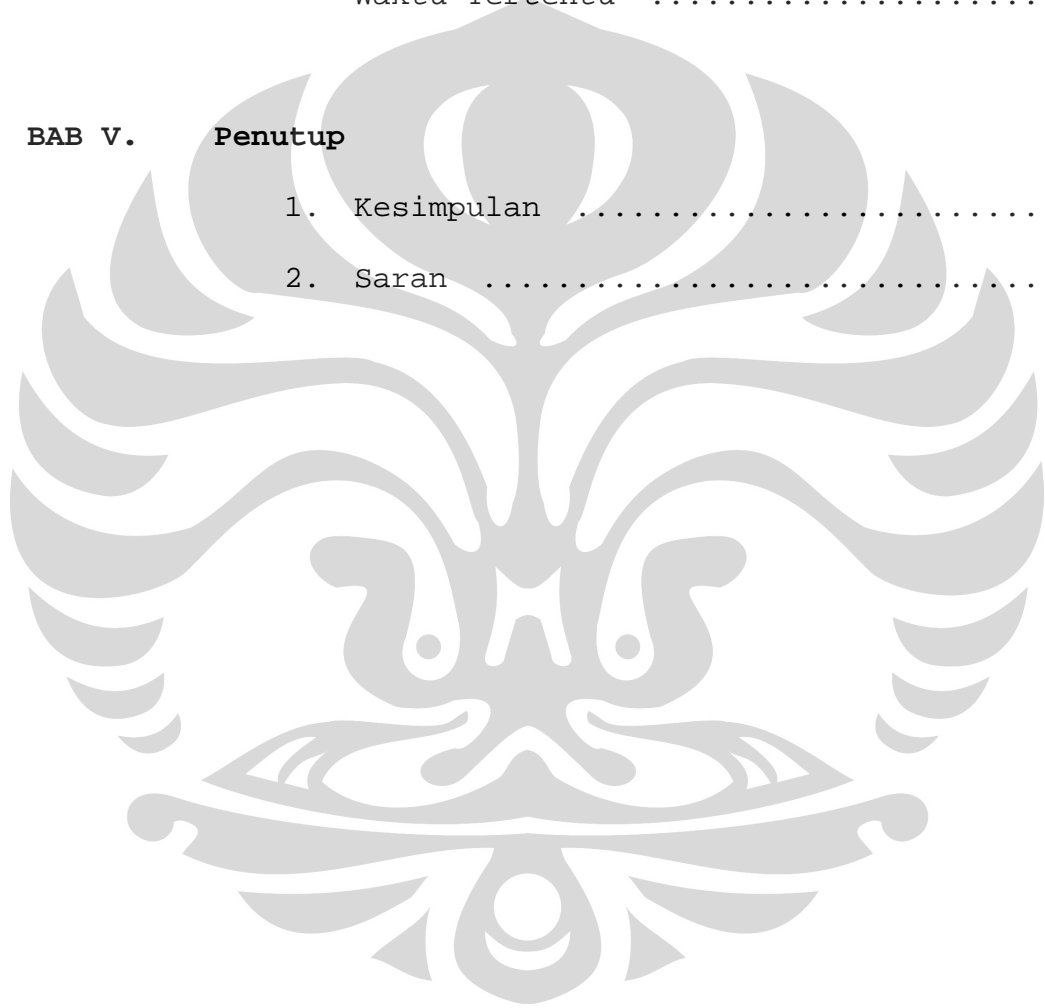
2. Asas-Asas Umum Perjanjian	22
3. Syarat-Sahnya Perjanjian	24
4. Saat Terjadinya Perjanjian	28
5. Unsur-Unsur Perjanjian	29
6. Perjanjian Dan Akibat Hukumnya Bagi Para Pihak	29
7. Akibat Perjanjian Yang Sah	37
8. Penafsiran Perjanjian	32
C. Perjanjian Kerja	32
1. Pengertian Perjanjian Kerja	32
2. Unsur Perjanjian Kerja	33
3. Hubungan Kerja	35
4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	35
5. Kewajiban Dan Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	38
6. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja	49
7. Hubungan Antara Perjanjian Kerja Dengan Perjanjian Kerja Bersama	52

BAB III. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

A. Unsur Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pengertian Waktu	54
2. Tujuan Pembatasan Waktu Dalam Hubungan Kerja Waktu Tertentu	55
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	56
1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	56
2. Subjek Dan Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	58
3. Syarat Formal Dan Materil	64
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	67
BAB IV. Tinjauan Hukum Dari Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU Express PT Pos Indonesia	
1. Sekilas Tentang SBU Expres	71
2. Proses Terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	73
3. Struktur Organisasi	75
4. Jenis Pekerjaan dan Jangka Waktu Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	77
5. Hak dan Kewajiban Pekerja Tetap dengan Pekerja Waktu Tertentu	82

6.	Akibat Hukum Terhadap Pelanggaran Ketentuan Perundang-Undangan	89
7.	Peran Pemerintah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	95
BAB V.	Penutup	
1.	Kesimpulan	97
2.	Saran	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang tidak merata, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dalam masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Masalah ketenagakerjaan telah memasuki tahapan yang serius, yang berdampak luas terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Permasalahan ini harus ditanggapi secara tepat mengingat kondisi perekonomian bangsa ini sedang kritis.

fenomena ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia adalah tenaga kerja yang dapat diserap dalam lapangan kerja sedikit sekali bila dibandingkan dengan angkatan kerja yang setiap tahunnya meningkat. Hal ini disebabkan meningkatnya jumlah angkatan kerja tidak diimbangi dengan meningkatnya kesempatan kerja yang tersedia. Di satu sisi pengusaha harus

berusaha keras agar usahanya tetap bertahan, di sisi lain para pengusaha terhambat oleh gejolak nilai tukar rupiah, bahan baku yang harganya terus naik, tetapi daya beli masyarakat semakin rendah. Selain itu para pengusaha juga harus siap dengan masalah internal yang terjadi seperti demo pekerja yang menuntut kenaikan upah, kenaikan tunjangan dan sebagainya.

Berbicara tentang masalah ketenagakerjaan, tidak terlepas dari masalah perjanjian kerja. Saat ini masih banyak pekerja yang tidak mengerti akan hak dan kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja. Isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan yang bersifat memaksa ataupun yang bertentangan dengan tata susila dan ketertiban umum yang berlaku dalam masyarakat. Bila hal tersebut sampai terjadi maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal.

Perjanjian kerja merupakan pangkal tolak daripada perkembangan hukum ketenagakerjaan baik saat ini maupun

untuk masa yang akan datang.¹ Intervensi Pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar yang menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dan dapat dilihat dari adanya ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum).²

Perjanjian kerja merupakan pegangan (yuridis) awal dan akhir dari subyek-subyek hukum yang terlibat didalamnya bila nanti terjadi perselisihan mengenai isi perjanjian di dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Ketentuan-ketentuan yang termaktub didalam sebuah perjanjian, karenanya akan berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing subyek hukum. Dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut maka posisi subyek hukum yang ada di dalamnya akan merasa aman,

¹ Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet.2, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hal.13

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet.4, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal.12.

terjamin (dari kesewenangan pihak lain), yang dalam hal kerja pada gilirannya akan membuahkan kerja yang efisien, inovatif dan dedikatif.³

Dengan adanya perjanjian kerja yang jelas dan transparan, serta mewakili keinginan para pihak secara saling menguntungkan, maka akan tercipta iklim usaha yang kondusif karena para pihak saling memahami dan menghormati hak dan kewajibannya. Namun demikian perubahan sosial ekonomi negara yang berlangsung cepat, mengakibatkan perkembangan baru dalam perjanjian kerja tersebut, yang pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan dari Undang-Undang ketenagakerjaan, dimana pengusaha cenderung mengurangi pembiayaan yang harus dikeluarkan dengan cara membuat perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerjaan bersifat rutin yang juga dilakukan oleh pekerja tetap, sehingga terdapat pekerja yang bekerja berdasarkan hubungan kerja dengan kesepakatan kerja waktu tertentu yang melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap, menurut undang-undang syarat materil hubungan kerja tidak terpenuhi, dan mestinya tidak termasuk dalam kategori untuk perjanjian

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja.cet.3*, (Jakarta: Rajawali Pers,1995)

kerja waktu tertentu melainkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja untuk pekerja tetap, sehingga pekerja tersebut harusnya menjadi pekerja tetap dan memperoleh hak-haknya sebagai pekerja tetap, tetapi pengusaha cenderung tidak menghiraukan hal tersebut dengan alasan efisiensi biaya pekerja.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya kepastian hukum dan menjamin kepentingan para pihak dalam suatu hubungan kerja adalah dengan menyusun ketentuan khusus, yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmen No 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Trend yang sekarang dijalankan oleh sebagian besar perusahaan dalam merekrut pekerja adalah Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Salah satu alasan bagi pihak pengusaha untuk lebih banyak mempekerjakan pekerjanya dengan fasilitas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah untuk menghindari kewajiban pengusaha dalam hal pesangon.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Dari definisi tersebut terdapat unsur kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai waktu tertentu dan pekerjaan tertentu. Pasal 1601 a Kitab Undang Undang Hukum Perdata berbunyi :⁴

Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak ke satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Jadi pada dasarnya unsur-unsur yang terdapat dalam perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Dari uraian diatas , skripsi ini akan meneliti dan membahas mengenai permasalahan ketenagakerjaan, terutama dalam hal pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam hal ini mengambil contoh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU Express PT Pos Indonesia yang terjadi dari tahun 2003 sampai tahun 2007.

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan uraian, latar belakang dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

⁴ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R Subekti dan R Tjitrosudibio, cet. 31, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2001, Pasal. 1601a.

1. Apakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU Express PT Pos Indonesia sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Apakah hak dan kewajiban para pihak pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan supaya menjadi pedoman bagi para pekerja dan pengusaha agar lebih mengerti tentang Perjanjian Kerja pada umumnya dan lebih khusus lagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan mengikuti ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku dan memahami apabila terjadi penyimpangan.

Sementara tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU Express PT Pos Indonesia, apakah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

D. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual diperlukan definisi-definisi tentang istilah yang berkaitan dengan penelitian ini, yang diuraikan sebagai berikut :

1. Perikatan adalah : Suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.⁵
2. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁶
3. Pekerja adalah " Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."⁷
4. Pemberi kerja adalah " Orang perseorangan, Pengusaha, Badan Hukum atau Badan-badan lainnya yang

⁵ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, cet 12, (Jakarta: Intermasa, 1990),hal 1.

⁶ *Ibid.*

⁷ Indonesia, Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*,LN No 39 tahun 2003,TLN.No.4279,pasal. 1(3).

mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”⁸

5. Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁹

6. Perusahaan adalah :

- a. 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;

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

7. Perjanjian Kerja adalah " Perjanjian antara Pekerja/ buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak."¹¹

8. Hubungan kerja adalah " Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah."¹²

9. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah "Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu."¹³ Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sama dengan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, seperti yang dipergunakan oleh SBU Express PT Pos Indonesia dalam memakai istilah Perjanjian

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

¹³ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmenaker Nomor: Kep.100/Men/VI/2004*, pasal 1 (1)

Kerja Waktu Tertentu yaitu Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

10. Pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah pembuatan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu baru setelah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu lama berakhir.¹⁴

11. Tenaga kerja adalah : tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁵

E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang undangan. Dalam hal ini meneliti pelaksanaan ketentuan Perundang-undangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU Express PT Pos Indonesia.

Sumber data dalam penelitian diperoleh dari studi kepustakaan yang berupa data sekunder, selain itu bahan

¹⁴ Perjanjian Kerja SBU Express tentang *Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*, lampiran, pasal. 1.

¹⁵ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, *op.cit*, ps.1(2).

hukum primer yang isinya peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan, lalu bahan hukum sekunder diantaranya buku-buku, artikel dan laporan penelitian. Selanjutnya dengan bahan hukum tertier, yang menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tertier diantaranya kamus dan ensiklopedi. Pengumpulan data melalui pengamatan dan wawancara dengan narasumber di SBU Express PT Pos Indonesia.

Setelah data tersebut diatas terkumpul seluruhnya, kemudian dianalisis, secara kualitatif untuk memahami peraturan perundang undangan yang berlaku dengan masalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan demikian, penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menguraikan permasalahan yang terjadi dan menganalisis permasalahan yang terkait berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

F. Sistematika Penulisan

Di dalam penulisan ini, yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian,

kerangka konseptual, metode penelitian dan
Sistematika Penulisan

BAB II. TINJAUAN UMUM PERIKATAN, PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA

Bab ini menjelaskan tentang perikatan pada umumnya, pengertian perikatan, sumber perikatan, unsur-unsur perikatan, pembagian perikatan, macam perikatan, perjanjian pada umumnya, pengertian, asas-asas umum, syarat sahnya perjanjian, saat terjadinya perjanjian, unsur - unsur perjanjian dan akibat hukumnya bagi para pihak, akibat perjanjian yang sah, penafsiran perjanjian. Selanjutnya membahas perjanjian kerja, unsur, hubungan kerja, syarat, serta hak dan kewajiban para pihak, waktu dalam perjanjian kerja, hubungan antara perjanjian kerja dengan PKB.

BAB III. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Pada bab III Menguraikan unsur dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pengertian waktu, tujuan pembatasan waktu dalam

hubungan kerja waktu tertentu. Kemudian menguraikan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, subyek dan obyek, syarat formil dan materil, dan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

BAB IV. TINJAUAN HUKUM DARI PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI SBU EXPRESS PT POS INDONESIA

Akan diuraikan sekilas tentang SBU Express PT Pos Indonesia ,Kemudian mengenai proses terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di SBU Pos Express, Struktur Organisasi SBU Express, jenis pekerjaan dan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu, hak dan kewajiban pekerja tetap dan pekerja waktu tertentu (pekerja kontrak) di SBU Express PT Pos Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangannya yang belaku serta akibat hukum terhadap pelanggaran ketentuan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan,Peran Pemerintah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab penutup ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dari hasil penulisan ini serta saran - saran yang diharapkan berguna bagi perkembangan perjanjian kerja waktu tertentu.



BAB II

TINJAUAN UMUM PERIKATAN, PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA

A. Perikatan pada umumnya.

1. Pengertian perikatan

Buku III KUHPerdata mengatur tentang "Verbintenissenrecht", dimana tercakup pula istilah "overeenkomst". Dikenal 3 (tiga) terjemahan dari "verbintenis", yaitu: perikatan, perutangan, dan perjanjian, sedang untuk "overeenkomst" ada 2 (dua) terjemahan, yaitu: perjanjian dan persetujuan.¹⁶

Menurut Subekti, perikatan adalah suatu hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan antara dua orang /atau lebih atau dua pihak, yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak lain, dan pihak yang lain berkewajiban memenuhi tuntutan itu.¹⁷

¹⁶ Djaja S.Meliala, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda Dan Hukum Perikatan*, cet.1, (Jakarta: Nuansa Aulia, 2007), hal.75.

¹⁷ Subekti: *op.cit.*, hal.1.

2. Sumber Perikatan

Menurut Pasal 1233 KUH Perdata : perikatan lahir karena suatu perjanjian atau undang-undang. Perikatan yang timbul karena undang-undang selanjutnya dibagi lagi atas perikatan yang timbul semata-mata karena undang-undang dan perikatan yang timbul dari undang-undang karena perbuatan manusia. Kemudian perikatan yang timbul dari undang-undang karena perbuatan manusia dibagi lagi atas perbuatan menurut hukum dan perbuatan melawan hukum.¹⁸

3. Unsur-Unsur Perikatan

Dari rumusan Pasal 1233 KUH Perdata, dapat diketahui bahwa suatu perikatan, sekurangnya membawa serta di dalam 4 unsur perikatan, yaitu:

- a. hubungan hukum;
- b. hubungan hukum tersebut melibatkan 2 orang atau lebih orang;
- c. hubungan hukum tersebut adalah hubungan hukum dalam lapangan hukum harta kekayaan;

¹⁸ Meliala, *op.cit.*, hal.78.

d. hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam perikatan.¹⁹

4. **Macam-macam perikatan**

Bentuk perikatan yang paling sederhana, ialah suatu perikatan yang masing-masing pihaknya ada satu orang, dan satu prestasi yang seketika juga dapat ditagih pembayarannya. Disamping bentuk paling sederhana, terdapat berbagai macam perikatan yang akan diuraikan dibawah ini :

- a. Perikatan bersyarat.
 - b. Perikatan dengan ketetapan waktu.
 - c. Perikatan mana suka (alternatif)
 - d. Perikatan tanggung menanggung.
 - e. Perikatan yang dapat dibagi dan yang tidak dapat dibagi.
 - f. Perikatan dengan ancaman hukuman.²⁰
- a) Suatu Perikatan bersyarat, apabila ia digantungkan pada suatu peristiwa yang masih akan datang dan masih belum tentu akan terjadi, baik secara menanggungkan lahirnya perikatan hingga terjadinya peristiwa semacam

¹⁹ Kartini Mulyadi dan Gunawan Wijaja, *Perikatan pada umumnya* cet.1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2003), hal. 17.

²⁰ Subekti, *op.cit.*, hal. 4.

itu, maupun secara membatalkan perikatan menurut terjadinya atau tidak terjadinya peristiwa itu. Maksudnya adalah perikatan lahir apabila peristiwa yang dimaksud itu terjadi atau justru berakhir atau dibatalkan apabila peristiwa yang dimaksud itu terjadi.

- b) Perikatan dengan ketetapan waktu tidak menanggihkan lahirnya suatu perjanjian atau perikatan, melainkan hanya menanggihkan pelaksanaannya, ataupun menentukan lama waktu berlakunya suatu perjanjian.
- c) Dalam perikatan mana suka, si berutang dibebaskan jika ia menyerahkan salah satu dari dua barang yang disebutkan dalam perjanjian, tetapi ia tidak boleh memaksa si berpiutang untuk menerima sebagian dari barang yang satu dan sebagian barang lainnya. Hak memilih ada pada si berutang, jika hak ini tidak secara tegas diberikan kepada si berpiutang.²¹

Maksudnya adalah : perikatan yang mempunyai lebih dari satu kewajiban prestasi, tetapi debitur diperkenankan untuk memilih salah satu diantaranya dan pemenuhan

²¹ *Ibid.*, hal. 7.

yang satu membebaskan debitur dari kewajiban untuk prestasi lebih lanjut.

d) Dalam perikatan tanggung menanggung, salah satu pihak terdapat beberapa orang. Apabila beberapa pihak terdapat pada debitur, maka tiap-tiap debitur itu dapat dituntut untuk memenuhi seluruh hutang. Begitu pula sebaliknya, apabila beberapa pihak terdapat pada kreditur, maka tiap-tiap kreditur itu dapat menuntut pembayaran seluruh hutang.

e) Perikatan yang dapat dibagi dan yang tak dapat dibagi adalah menurut sifat barang yang tersangkut didalamnya dan juga dapat disimpulkan dari maksud perikatan itu.²² Maksudnya adalah perikatan yang prestasinya dapat dipecah-pecah sedemikian rupa sehingga masing-masing bagian berdiri sendiri, tetapi tetap sebagai bagian dari keseluruhan dikenal sebagai perikatan yang dapat dibagi.

Akan tetapi kalau prestasinya tidak mungkin dipecah-pecah tanpa mengakibatkan nilai prestasinya menjadi

²² *Ibid.*, hal. 9.

lain, disebut sebagai perikatan tidak dapat dibagi-bagi.

- f) Perikatan dengan ancaman hukuman adalah suatu perikatan ditentukan oleh sanksi penggantian kerugian apabila tidak dipenuhinya atau dilanggarnya perjanjian.²³

B. Perjanjian pada umumnya.

1. Pengertian perjanjian

Jika kita membicarakan tentang definisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara Pasal 1313 yang berbunyi:

" Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya".²⁴

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.²⁵

²³ *Ibid.*, hal. 11.

²⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,*op.cit.*ps.1313.

²⁵ Djumadi,, *op.cit.*, hal. 9.

2. Asas-asas umum perjanjian

Kitab Undang -Undang Hukum Perdata mengatur mengenai perjanjian, sebagai berikut :

a. Asas Personalia

Yang dimaksudkan dengan personalia adalah tentang siapa-siapa yang tersangkut di dalam suatu perjanjian.²⁶

Asas personalia terdapat pada Pasal 1315 KUH Perdata yang menyatakan :

" Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri".²⁷

Perjanjian yang dibuat dalam kapasitasnya sebagai individu, subyek hukum pribadi, hanya akan mengikat untuk dirinya sendiri. Adapun yang bersangkutan tidak dapat mengadakan perjanjian yang dibuat agar mengikat pihak lain.

²⁶ Subekti, *op.cit.*, hal.29.

²⁷ Kitab Undang Undang Hukum Perdata, *op.cit.*, ps. 1315.

b. Asas Konsensualitas

Asas Konsensualitas dalam perjanjian pada dasarnya adalah tercapainya kesepakatan antara dua orang atau lebih yang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian sehingga melakukan kewajiban salah satu pihak dan hak di pihak lainnya. Ketentuan yang mengatur asas konsensualitas ini terdapat pada Pasal 1320 KUH Perdata, salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya.²⁸

c. Asas Kebebasan Berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak adalah para pihak yang mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian mengenai suatu prestasi yang tidak dilarang oleh undang-undang. Hal tersebut diatur dalam Pasal 1320 yaitu syarat sahnya perjanjian karena suatu sebab yang tidak terlarang.²⁹

Asas kebebasan berkontrak berhubungan dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan "apa" dan dengan

²⁸ *Ibid*, pasal 1320.

²⁹ *Ibid*.

"siapa" perjanjian itu diadakan.³⁰ Selanjutnya Johanes Gunawan, menjelaskan lebih lanjut tentang asas kebebasan berkontrak ini yang meliputi:³¹

1. Kebebasan setiap orang untuk memutuskan apakah ia membuat perjanjian atau tidak membuat perjanjian.
2. Kebebasan setiap orang untuk memilih dengan siapa ia akan membuat suatu perjanjian.
3. Kebebasan para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian.
4. Kebebasan para pihak untuk menentukan isi perjanjian.
5. Kebebasan para pihak untuk menentukan cara pembuatan perjanjian.

3. Syarat sahnya perjanjian

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

- a. Sepakat untuk mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu

³⁰ Mariam Darus Badrulzaman: *KUHPerdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Bandung: Alumni, 1983, hal.10.

³¹ Meliala, *opcit.*, hal. 97.

d. Sebab yang halal ³²

Dua syarat pertama adalah syarat subyektif karena mengenai orang atau subyek yang melakukan perjanjian. Subyek hukum tersebut harus dalam keadaan bebas untuk mengikatkan diri dan cakap menurut hukum untuk bertindak sendiri. Sementara itu dua syarat berikutnya adalah syarat obyektif karena menyangkut obyek dari perjanjian. Obyek tersebut harus jelas dan harus halal, tidak bertentangan dengan undang-undang, norma kesusilaan atau ketertiban umum.³³

Keempat syarat tersebut harus terdapat dalam perjanjian, apabila syarat subyektif tidak terpenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya dan apabila syarat obyektif tidak terpenuhi, perjanjian tersebut batal demi hukum³⁴.

Dalam mengetengahkan keempat syarat yang diperlukan di dalam perjanjian atau persetujuan tersebut agar lebih jelas tepat maksud dan tujuannya maka dalam kesempatan ini akan

³² Muljadi dan Widjaja, *op.cit.*, hal. 23.

³³ Subekti, *op.cit.*, hal. 20.

³⁴ *Ibid*, hal. 22

diuraikan masing-masing syarat, tentang syarat sahnya suatu perjanjian, dapat diuraikan sebagai berikut³⁵:

a. Sepakat Mereka yang Mengikatkan Diri

Maksudnya adalah kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan atau dwang, kekeliruan atau dwaling dan penipuan atau bedrog. Karena itu manakala hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

b. Kecakapan Membuat Suatu Perjanjian

Maksud membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum. Siapa-siapa saja yang disebutkan sebagai pendukung

³⁵ Djumadi, *op.cit.*, hal. 12.

hak dan kewajiban, baik orang maupun badan hukum harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang disebutkan pada Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung. Atau barang yang akan ada di kemudian hari juga bisa menjadi obyek dari suatu perjanjian, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara. Selain itu yang harus diperhatikan adalah "suatu hal tertentu" haruslah sesuatu hal yang biasa dimiliki oleh subyek hukum.

d. Suatu sebab yang halal.

Menurut undang-undang, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 KUHPerdara.

4. Saat terjadinya Perjanjian

Pada dasarnya perjanjian lahir pada detik tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal pokok dari obyek perjanjian. Terdapat beberapa teori terjadinya perjanjian berdasarkan kesepakatan, yaitu :

- a. teori pernyataan, menurut teori ini tercapainya kesepakatan terjadi pada saat pihak lain menyatakan menerima kehendak dari pihak lain dengan tertulis;
- b. Teori pengiriman, menurut teori ini pada saat pengiriman jawaban menerima adalah saat lahirnya perjanjian.
- c. Teori pengetahuan, menurut teori ini lahirnya perjanjian pada saat jawaban harus menerima diketahui oleh orang atau pihak yang menawarkan.
- d. Teori penerimaan, menurut teori ini kesepakatan lahir pada saat diterimanya jawaban surat menyetujui sampai pada alamat pihak pengirim surat pertama.³⁶

³⁶ J.Satrio, *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*, cet.3, (Jakarta:Raja Grafindo Persada), hal. 17.

5. Unsur-unsur perjanjian

Unsur - unsur dalam perjanjian dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Unsur Essensialia
- b. Unsur naturalia
- c. Unsur accedentialia ³⁷

Essensialia adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada di dalam isi suatu perjanjian, atau dikatakan sebagai unsur mutlak, tanpa adanya unsur tersebut, perjanjian tidak mungkin ada.

Naturalia adalah unsur perjanjian yang oleh undang-undang diatur, tetapi yang oleh para pihak dapat disingkirkan atau diganti.

Accedentialia adalah unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak. Undang-undang sendiri tidak mengatur hal tersebut.³⁸

6. Perjanjian dan akibat hukumnya bagi para pihak.

Perjanjian itu mengikat, hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian hanya untuk para pihak, KUH Perdata menyebutkan :

³⁷ *Ibid.*, hal.57.

³⁸ *Ibid.*, hal.58.

" Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji daripada untuk dirinya sendiri."³⁹

Menurut J Satrio tentang akibat perjanjian adalah sebagai berikut :⁴⁰

a. Perjanjian mengikat para pihak sebagai undang-undang.

KUH Perdata menegaskan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya"⁴¹

Sebagai Undang-Undang berarti mengikat pihak-pihak seperti halnya undang-undang mengikat setiap orang terhadap siapa undang-undang berlaku.⁴²

Jadi dapat disimpulkan perjanjian bersifat memaksa para pihak untuk memenuhi prestasi seperti yang telah disepakati dalam perjanjian

b. Asas "janji itu mengikat"

Di dalam KUH Perdata tersimpul asas hukum perjanjian yaitu mengikat para pihak menimbulkan kewajiban yang harus dipenuhi atas suatu prestasi yang

³⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,*op.cit.*, pasal. 1315.

⁴⁰ J.Satrio,*op.cit.*, hal. 357.

⁴¹ *Ibid.*, pasal. 1338.

⁴² J Satrio.*op.cit.*hal. 358.

diperjanjikan dan pada dasarnya para pihak tidak dapat menarik diri dari perjanjian tanpa persetujuan dari pihak lainnya⁴³

c. Asas kebebasan berkontrak

Berdasarkan Pasal 1320 jo 1338 KUH Perdata, setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, mengatur sendiri isi perjanjian yang akan mengikat para pihak yang membuatnya. Namun, asas kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh Pasal 1337 KUH Perdata yang menegaskan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan undang-undang⁴⁴

Apabila isi perjanjian bertentangan dengan yang dimaksud dalam Pasal 1337 tersebut, perjanjian dinyatakan batal demi hukum.

7. Akibat Perjanjian Yang Sah

Bahwa suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata). Demikian pula suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga

⁴³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op.cit.*, ps.1338.

⁴⁴ *Ibid*, ps. 1337.

untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang (Pasal 1339 KUH Perdata)

Meskipun demikian, setiap kreditur dapat membatalkan segala tindakan yang dilakukan oleh pihak debitur yang bertujuan merugikan kepentingan pihak kreditur (*Actio Paulina*, Pasal 1341 KUHPeradata).⁴⁵

8. Penafsiran perjanjian

Diatur dalam Pasal 1342 sampai dengan 1351 KUHPerdata.

Menurut Pasal 1342 KUHPerdata:⁴⁶

Jika kata-kata dari suatu perjanjian cukup jelas, maka tidaklah diprkenankan untuk menyimpang daripadanya dengan jalan penafsiran.

Selanjutnya menurut Pasal 1343 KUHPerdata:

Jika kata-kata dari suatu perjanjian dapat diberi berbagai penafsiran, maka yang harus dilihat adalah maksud para pihak yang membuat perjanjian itu.

C. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1601a KUH Perdata, mengenai pokok perjanjian kerja disebutkan

⁴⁵ Meliala, *op.cit.*, hal. 98.

⁴⁶ *Ibid.*, hal. 99.

" Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah".⁴⁷

Sedangkan menurut Subekti perjanjian kerja adalah : Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "diersverhanding") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁴⁸

2. Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sebagai perjanjian juga berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sahnya perjanjian. Sedangkan menurut M.G Road dan Imam Soepomo terdapat 4 unsur perjanjian kerja, yaitu :

a. Melakukan pekerjaan tertentu.

⁴⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op cit.* ps. 1601a.

⁴⁸ Djumadi, *op. cit.*, hal. 24.

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.

b. Dibawah perintah

Dalam melakukan pekerjaan , pekerja harus tunduk pada perintah pihak pemberi kerja. Prinsip dari unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja dan harus bermanfaat bagi pengusaha atau pemberi kerja dan sesuai dengan apa yang dimuat di dalam perjanjian kerja.

c. Waktu tertentu

Hubungan kerja tersebut, dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau untuk melakukan suatu pekerjaan diperlukan waktu tertentu.

d. upah

Seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bertujuan untuk mendapatkan upah atau pembayaran. Unsur ini mempunyai peran imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dalam perjanjian kerja karena meskipun ketiga unsur telah terpenuhi, tetapi

karena unsur keempat tidak terpenuhi, hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja.⁴⁹

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁵⁰

4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang

⁴⁹ Djumadi, *op.cit.*, hal. 33-35.

⁵⁰ Husni, *op.cit.*, hal. 53.

Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjianh kerja dibuat atas dasar :⁵¹

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

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. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.⁵²

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

⁵¹ *Ibid* ., hal. 57.

⁵² *Ibid*.

ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.⁵³

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum

⁵³ *Ibid.*, hal. 58.

perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/ wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.⁵⁴

5. Kewajiban dan para pihak dalam perjanjian kerja.

Setiap perjanjian akan menimbulkan hak dan kewajiban diantara para pihak yang telah mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut. Begitu pula dalam

⁵⁴ *Ibid*,. hal. 59.

perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja mempunyai fungsi masing-masing yaitu :

"pekerja berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya."⁵⁵

Sementara itu, pengusaha berfungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka demokratis dan berkeadilan.⁵⁶ Berdasarkan rumusan tersebut, tampak pekerja dan pengusaha merupakan mitra kerja yang saling membutuhkan untuk mencapai tujuan bersama terutama dalam bidang ekonomi dan kesejahteraan. Untuk mencapai tujuan tersebut, masing-masing pihak bertanggung jawab terhadap kewajibannya sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja. Secara garis besar kewajiban pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja adalah sebagai berikut :

⁵⁵ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op.cit.*, ps. 102.

⁵⁶ *Ibid.*

a. Kewajiban pekerja

Pekerja Berkewajiban melakukan pekerjaan menurut petunjuk dari perusahaan atau pemberi kerja yang mempunyai hak atas pelaksanaan pekerjaan yang diperjanjikan sesuai dengan kesepakatan pada perjanjian kerja.

Kewajiban tersebut dapat dirinci sebagai berikut.

- 1) Melakukan pekerjaan, terutama pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Pasal 1603 KUH Perdata menyatakan bahwa buruh wajib melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan.⁵⁷ Pengusaha atau pemberi kerja berhak untuk tidak membayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.⁵⁸
- 2) Mengikuti peraturan, sebagai akibat dari perjanjian kerja. Pekerja wajib mentaati segala aturan yang dibuat pengusaha/pemberi kerja tentang hal melakukan

⁵⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op. cit.* ps. 1603.

⁵⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op. cit.*, ps. 93.

pekerjaannya. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 1603b KUH Perdata yang menyatakan :

" Buruh wajib mentaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau bila itu tidak ada, kebiasaan.⁵⁹

- 3) Membayar ganti rugi dan denda adalah kewajiban pekerja atas kerugian yang timbul karena perbuatannya. Pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya.⁶⁰

Mengenai kewajiban membayar ganti rugi pekerja kepada pemberi kerja, disebutkan dalam ketentuan KUH Perdata :

"Jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan, tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi."⁶¹

Hal yang sama diatur dalam pasal 95 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yang menegaskan

⁵⁹ *Ibid.* ps. 1603b.

⁶⁰ Subekti, *op. cit.* hal. 104.

⁶¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op. cit.* ps.1601w.

pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.⁶² Mengenai besarnya denda tersebut ditentukan oleh pemerintah tidak melampaui 50 persen dari upah yang seharusnya diterima pekerja.⁶³

b. Kewajiban pengusaha atau pemberi kerja

Kewajiban utama pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja adalah memberi upah atau imbalan sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan terutama batas minimal upah pekerja, disamping kewajiban lainnya.

Kewajiban pengusaha atau pemberi kerja adalah :

1) Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat

Pengusaha diwajibkan untuk mengatur waktu kerja sedemikian rupa sehingga di satu pihak hak cuti atau istirahat dapat diberikan secara teratur dan di pihak lainnya jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 membatasi waktu kerja untuk pekerja selama tujuh jam satu hari dan

⁶² Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op.cit.*, ps. 95.

⁶³ Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, LN 3190 Tahun 1981, pasal. 24.

empat puluh jam satu minggu atau delapan jam satu hari dan empat puluh jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.⁶⁴ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sesuai ketentuan tersebut harus mendapat persetujuan dari pekerja dan wajib membayar upah lembur. Kelebihan waktu kerja hanya dapat dilakukan paling lama tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.⁶⁵

Di dalam waktu kerja, pengusaha juga wajib menyediakan waktu istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu, cuti tahunan sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus dan istirahat panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan di laksanakan pada tahun ketujuh dan

⁶⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op. cit.*, ps. 77.

⁶⁵ *Ibid.*

kedelapan masing - masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama enam tahun;⁶⁶

Selain hal tersebut, pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.⁶⁷

2) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Dalam kewajiban ini termasuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dengan cara pengobatan, perawatan dan pengaturan tempat kerja yang memenuhi standar kesehatan kerja untuk mencegah penyakit akibat kerja.

Pasal 86 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 mewajibkan setiap perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegasi dengan sistem management perusahaan.⁶⁸

3) Kewajiban memberi surat keterangan

⁶⁶ *Ibid.*, ps. 79.

⁶⁷ *Ibid.*, ps. 80.

⁶⁸ *Ibid.*, ps. 86.

Kewajiban lain seorang pengusaha atau pemberi kerja adalah memberikan surat keterangan. Apabila pekerja menghendaki, pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan surat keterangan pada saat hubungan kerja berakhir. Dalam surat keterangan tersebut haruslah berisi sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Ketentuan tentang kewajiban memberi surat keterangan terdapat pada pasal 1602z KUH Perdata⁶⁹;

4) Kewajiban untuk memberlakukan sama terhadap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.⁷⁰

Akan tetapi, terhadap kewajiban memberlakukan sama, menurut Djumadi "Pengusaha boleh memilih calon pekerja, jika tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap harkat dan martabat wanita."⁷¹

5) Kewajiban membayar upah

Mengenai upah harus ditetapkan dalam perjanjian kerja mengenai jumlahnya, bentuk upah (berupa uang,

⁶⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, cet. 1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hal. 71.

⁷⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op. cit.*, penjelasan ps. 6.

⁷¹ Djumadi., *op. cit.*, hal. 43.

barang dan jasa), diperhitungkan sejak saat pekerja mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja, pembayaran upah tepat waktu sesuai perjanjian dan sistem pengupahan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.⁷²

6) Kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan

Apabila perusahaan telah mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, memiliki kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan yang berlaku setelah disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk⁷³ dan wajib memberitahukan, menjelaskan isi serta naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja.⁷⁴

Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.⁷⁵

7) Kewajiban lainnya

⁷² *Ibid.*, hal. 90.

⁷³ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op. cit.*, ps.108.

⁷⁴ *Ibid.*, ps. 115.

⁷⁵ Husni *op. cit* hal. 80.

Selain kewajiban tersebut, pengusaha atau pemberi kerja wajib untuk :

- a) memberikan jaminan sosial tenaga kerja⁷⁶ dan menyediakan fasilitas kesejahteraan.⁷⁷ Fasilitas tersebut bersifat relatif yaitu tergantung kepada kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Mengenai hal ini diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah
- b) Membayar ganti kerugian kepada pekerja apabila dengan sengaja ataupun lalai membayar hak upah pekerja⁷⁸;
- c) Memberi upah penuh dan waktu istirahat kepada pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan. Untuk yang mengalami keguguran kandungan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan⁷⁹ Selain itu,

⁷⁶ *Ibid.*, ps. 99.

⁷⁷ *Ibid.*, ps. 100.

⁷⁸ *Ibid.*, ps. 95.

⁷⁹ *Ibid.*, ps. 82.

pengusaha dapat memberikan istirahat pada hari pertama dan kedua kepada para pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha⁸⁰

d) Apabila serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.⁸¹

Pada dasarnya hak pekerja terdapat pada kewajiban pemberi kerja, demikian pula hak pemberi kerja terdapat pada kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja sesuai dengan perjanjian kerja.

Pekerja mempunyai hak lain yang bukan kewajiban pengusaha yaitu hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh.⁸² Demikian pula sebaliknya pengusaha mempunyai hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.⁸³

⁸⁰ *Ibid.*, ps. 81.

⁸¹ *Ibid.*, ps. 111.

⁸² *Ibid.*, ps. 104.

⁸³ *Ibid.*, ps. 105.

6. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.⁸⁴

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.⁸⁵

Dalam Pasal 54 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha:
- b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

⁸⁴ Husni, *op. cit.*, hal 59.

⁸⁵ *Ibid.*

- c) jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) tempat pekerjaan;
- e) besarnya upah dan cara pembayaran;
- f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;⁸⁶

Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dapat dibagi dalam dua macam yaitu dapat dibuat waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang dilakukan untuk jangka waktu tidak tertentu, dilakukan secara terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari proses produksi.⁸⁷ Maksudnya adalah berlangsung terus menerus sampai adanya alasan tertentu untuk mengakhirinya⁸⁸,

⁸⁶ *Ibid.*, hal. 60.

⁸⁷ Djumadi. *Op. cit.*, hal. 35.

⁸⁸ *Ibid.*, hal. 12.

misalnya karena usia. Status pekerjaan dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tetap.

Penjelasan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 memberikan pengertian tentang pekerjaan tetap, yaitu :

" pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.⁸⁹

Apabila suatu pekerjaan merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi. Akan tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap.⁹⁰

Perjanjian tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Pada perjanjian yang dibuat lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.⁹¹ Dalam Undang - undang Nomor 13 tahun 2003 ditegaskan pekerjaan yang bersifat

⁸⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op. cit.*, penjelasan ps. 59.

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ *Ibid.*, ps. 63.

tetap tidak dapat dibuat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.⁹²

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan.⁹³ Sementara itu untuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diperbolehkan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.⁹⁴

7. Hubungan antara Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Dalam pembuatan perjanjian kerja harus mengacu atau mempedomani Perjanjian Perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dengan kata lain perjanjian kerja harus menjabarkan isi daripada PKB. Ketentuan perjanjian kerja yang tidak sesuai/menjabarkan isi PKB menjadi tidak sah dan yang berlaku isi daripada PKB. Dalam kedudukan seperti itu Perjanjian Perburuhan/PKB merupakan alat kontrol daripada perjanjian kerja, PKB merupakan induk dari perjanjian kerja. Dengan demikian perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan isi PKB tapi sebaliknya,

⁹² *Ibid.*, ps. 59.

⁹³ *Ibid.*, ps. 60.

⁹⁴ *Ibid.*, ps. 58.

PKB dapat mengenyampingkan isi perjanjian kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan hubungan perjanjian dengan PKB adalah :⁹⁵

- a. Perjanjian perburuhan/PKB merupakan perjanjian induk dari perjanjian kerja;
- b. Perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan Perjanjian Perburuhan/PKB, bahkan sebaliknya Perjanjian Kerja dapat dikesampingkan oleh Perjanjian Perburuhan/PKB jika isinya bertentangan;
- c. Ketentuan yang ada dalam Perjanjian Perburuhan/PKB secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat;
- d. Perjanjian perburuhan/PKB merupakan jembatan untuk menuju perjanjian kerja yang baik.

⁹⁵ Husni, *op. cit* hal. 78.

BAB III

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

A. Unsur Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1. Pengertian Waktu

Pengertian waktu adalah suatu jangka waktu tertentu yang telah pasti ditentukan atau jangka waktu yang tidak ditentukan terlebih dahulu yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jangka waktu tertentu dalam hal ini dikaitkan dengan perkiraan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Mengenai pemahaman jangka waktu tertentu yang telah dipastikan terlebih dahulu dalam perjanjian kerja, dapat terjadi benar-benar berdasarkan waktu tertentu (sehari, sebulan, setahun) dan dapat pula dihubungkan dengan suatu jangka waktu yang sesuai dengan tujuan penyelesaian kerja.⁹⁶

⁹⁶ Fajar Nugroho, " *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pelaksanaan dan Perlindungan hukum pekerja di PT X,*" (Skripsi Sarjana Ilmu Hukum Universitas Indonesia, 2006), hal. 35

2. Tujuan Pembatasan Waktu Dalam Hubungan Kerja Waktu

Tertentu

Imam Soepomo memberi pengertian hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu, jika berakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata bergantung pada salah satu pihak. Apabila tidak diperjanjikan, perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, pada umumnya dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian kerja itu diadakan untuk waktu tidak tertentu. Dalam praktik kadang-kadang tidak mudah untuk menetapkan apakah suatu perjanjian kerja dibuat untuk masa tertentu atau untuk waktu tertentu, terutama dalam hal dilakukan perjanjian untuk waktu tertentu. Akan tetapi pengakhirannya disyaratkan pernyataan pengakhiran dan dalam perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu tetapi hanya dapat berakhir pada hari-hari tertentu.⁹⁷

⁹⁷ Soepomo, *op. cit.*, hal. 56.

Tujuan pembatasan waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk melindungi pekerja, yang dalam kenyataannya berada dalam kedudukan yang lemah yang memerlukan perlindungan. Apabila hubungan kerja dibuat untuk waktu tidak tertentu, pengusaha yang hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, harus memenuhi prosedur dan persyaratan tertentu. Kewajiban tersebut tidak diperlukan dalam hal pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang telah habis waktunya atau habis obyek yang diperjanjikannya. Jika waktu atau obyek yang telah diperjanjikan telah terlampaui, hubungan kerja putus demi hukum.

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada peraturan pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyebutkan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja

dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁹⁸

Dari pasal tersebut diatas, pengertian perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai maksud yang sama dengan pasal 1 huruf (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per 02/Men/1993:

Kesepakatan kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.⁹⁹

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dibatasi oleh jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 menyebutkan :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang sifatnya musiman; atau

⁹⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *op. cit.*, ps.1

⁹⁹ Departemen Tenaga Kerja, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*, Permen Tenaga Kerja Nomor Per02/Men/1993, pasal. 1.

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.¹⁰⁰

Dari perumusan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja dan pengusaha sebagai para pihak dalam perjanjian kerja, selain terikat oleh perjanjian, juga terikat oleh perundang-undangan ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja pada waktu tertentu yang membatasi jangka waktu pelaksanaan pekerjaan paling lama 3 tahun dan atau selesainya jenis pekerjaan tertentu.

2. Subyek dan Obyek perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Untuk sahnya perjanjian, diperlukan syarat subyektif dan obyektif dari perjanjian. Syarat subyektif mengenai orang atau subyek yang melakukan perjanjian dan syarat obyektif yang menyangkut obyek perjanjian. Adapun subyek dan obyek dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah

- a. Subyek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Subyek perjanjian kerja waktu tertentu adalah terjadinya kesepakatan secara bebas antara dua pihak, yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha,

¹⁰⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op. cit* ps 59.

Para pihak adalah orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab dan mampu untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Pada dasarnya kesepakatan bebas dianggap terjadi pada saat perjanjian dibuat oleh para pihak, kecuali dapat dibuktikan bahwa kesepakatan tersebut terjadi karena adanya kekhilafan, paksaan maupun penipuan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1321 KUH Perdata.¹⁰¹

KUH Perdata berpokok pangkal pada asas bahwa tiap orang mampu untuk mengadakan perjanjian, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak mampu.

Pasal 1330 KUH Perdata menyatakan :¹⁰²

Tak cakap untuk mengadakan suatu perjanjian adalah

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) orang yang ditaruh di bawah pengampuan;
- 3) orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Apabila subyek perjanjian kerja sudah bersepakat secara bebas dan dinyatakan mampu secara hukum untuk bertindak atas namanya sendiri, maka sudah memenuhi

¹⁰¹ Muljadi dan Widjaja, *op.cit.* hal 95.

¹⁰² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op.cit* ps.1330.

syarat subyektif untuk mengadakan suatu perjanjian kerja waktu tertentu.

b. obyek perjanjian kerja waktu tertentu

Sesuai dengan prinsip umum dalam perjanjian bahwa orang bebas memperjanjikan apa saja asalkan tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang bersifat memaksa, atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat, demikian pula pada perjanjian kerja waktu tertentu para pihak bebas untuk bersepakat mengenai isi perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan tata susila.

obyek perjanjian kerja adalah :

- 1) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 2) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰³

Akan tetapi obyek perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai sifat yang khas, karena selain adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

¹⁰³ Undang-Undang Ketenagakerjaan, *op.cit.* ps. 52.

umum kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya berlaku untuk pekerjaan yang sekali selesai, sementara sifatnya didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yang dibuat paling lama tiga tahun, seperti diatur dalam pasal 8 peraturan menteri tenaga kerja dan pada pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan :

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.¹⁰⁴

Dari pasal tersebut dapat disimpulkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibatasi jangka waktu paling lama 3 tahun. Selain diabatasi oleh jangka waktu perjanjian kerja, terdapat jenis pekerjaan tertentu yang dapat dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pada pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 menyatakan :

Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan

¹⁰⁴ *Ibid.*, ps. 59.

sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu¹⁰⁵

Pekerjaan tertentu diperinci dalam pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai, atau sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang bersifat musiman;
3. Pekerjaan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan;¹⁰⁶

Pada Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menegaskan obyek perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sedangkan penjelasan ayat ini menyatakan bahwa :

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.¹⁰⁷

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ *Ibid.*, penjelasan ps. 59.

Dari perumusan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa obyek perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan perjanjian kerja paling lama 3 tahun atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, musiman atau berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Penjelasan dari uraian diatas adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan tertentu yang bersifat sementara adalah : pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
2. Pekerjaan musiman adalah : pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu.
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru adalah : pekerjaan yang menghasilkan suatu produk baru,

kegiatan baru yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

3. Syarat Formal dan Materil

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis sesuai dengan penjelasan pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan harus memenuhi syarat formal dan materil sebagai berikut :

a. Syarat formal

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan dan pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, mengatur mengenai syarat formal yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a) nama, alamat perusahaan, jenis usaha
 - b) nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
 - c) jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d) tempat pekerjaan;
 - e) besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

- i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian.¹⁰⁸
- 2) Perjanjian kerja harus didaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;¹⁰⁹
- 3) Dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja;¹¹⁰
- 4) Biaya yang timbul akibat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, semuanya ditanggung pengusaha.¹¹¹

Selain tersebut diatas penjelasan pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan :

Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini adalah apabila diperusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.¹¹²

¹⁰⁸ *Ibid.*, ps 54.

¹⁰⁹ *Ibid.*, penjelasan ps.59.

¹¹⁰ *Ibid.*, ps 54.

¹¹¹ *Ibid.*, ps. 53.

¹¹² *Ibid.*, penjelasan ps.54.

Maksud dari rumusan penjelasan pasal 54 tersebut adalah dalam pembuatan perjanjian kerja, obyek perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya sama dengan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan, tidak boleh lebih rendah.

b. Syarat Materil

Pada pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹³

¹¹³ *Ibid.*, ps. 52.

Syarat angka (1) dan (2) merupakan subyektif, tidak terpenuhinya syarat subyektif mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan oleh salah satu pihak yang berkeberatan, sedangkan syarat angka (3) dan (4) merupakan syarat obyektif yang apabila tidak terpenuhi syarat obyektif menyebabkan perjanjian batal demi hukum.

Apabila syarat obyektif perjanjian kerja waktu tertentu tidak terpenuhi, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu¹¹⁴, sebagaimana disebutkan pada pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam perjanjian atau dengan selesainya pekerjaan yang telah disepakati bersama, hal tersebut ditegaskan pada pasal 61 Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, :

¹¹⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *op.cit.*, ps 1

Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;¹¹⁵

Pada pasal 61 tersebut menyatakan perlindungan yang diberikan kepada pekerja selain hal tersebut diatas, bahwa hubungan kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Karena dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.¹¹⁶

Perjanjian kerja waktu tertentu, pada dasarnya tidak dapat berakhir sebelum selesainya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, kecuali

¹¹⁵ *Ibid.*, ps. 61.

¹¹⁶ *Ibid.*

setelah para pihak berunding dan bersepakat untuk mengakhirinya.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹¹⁷

Akan tetapi Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003, menyebutkan bahwa:

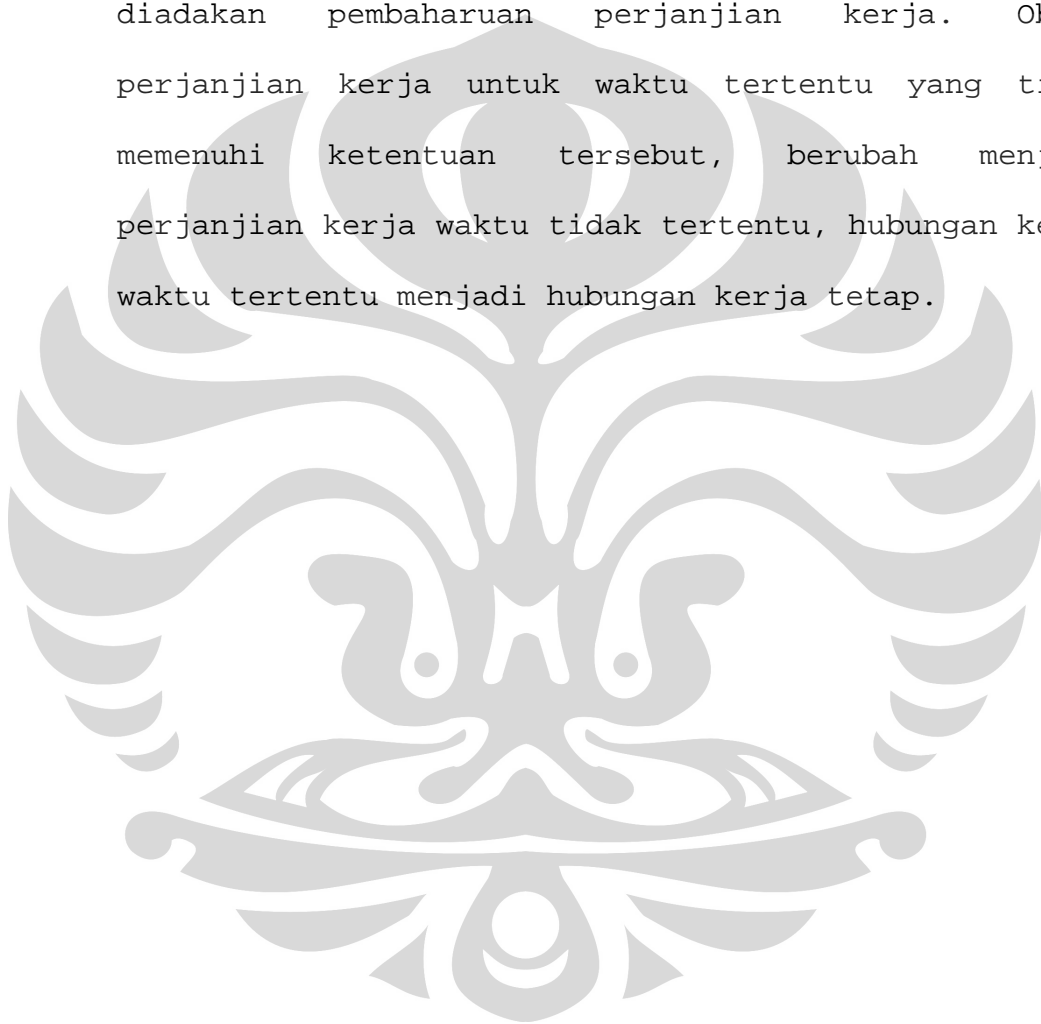
Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹¹⁸

Dari Pasal 59 tersebut dapat diartikan bahwa selain sifat dan jenis pekerjaan tertentu, undang-undang mengatur jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 3 tahun. Dan bisa dilakukan pembaharuan perjanjian kerja untuk 1 (satu) kali selama 2 tahun. Pembaharuan dilakukan setelah perpanjangan perjanjian kerja berakhir dan harus ada

¹¹⁷ *Ibid.*, ps. 62.

¹¹⁸ *Ibid.*, ps. 59.

masa jeda selama 30 (tiga puluh) hari, jadi pekerja tersebut diberhentikan dulu dan tidak bekerja selama 30 hari, setelah masa jeda berakhir baru bisa diadakan pembaharuan perjanjian kerja. Obyek perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan tersebut, berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, hubungan kerja waktu tertentu menjadi hubungan kerja tetap.



BAB IV

TINJAUAN HUKUM DARI PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU

TERTENTU DI SBU EXPRESS PT POS INDONESIA

A. Sekilas Tentang SBU Express PT Pos Indonesia

Secara organisasi SBU POS EXPRESS adalah divisi operasi yang dibentuk oleh PT Pos Indonesia (Persero) dengan keputusan Direksi 13/Dirut/0205 tanggal 7 Februari 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sbu Pos Express, sebagai wadah pengelolaan bisnis kurir cepat yang mandiri, fokus dan fleksibel untuk melayani pasar barang/dokumen express secara cepat, tepat, akurat dan terlacak.¹¹⁹

Produk baru yang dihasilkan oleh SBU Express adalah Pos Express yang merupakan layanan berbasis teknologi informasi yang diciptakan untuk menjamin kepuasan pelanggan. Untuk menjaga mutu layanan SBU Pos Express menerapkan quality assurance yang ketat dalam setiap rantai proses pengiriman barang/dokumen, sehingga

¹¹⁹ <http://express.posindonesia.co.id>, diakses tgl 30 Juni 2008.

memiliki ketepatan waktu dan akurasi dalam penyampaian ke alamat tujuan. Hal ini tercermin dalam moto layanan : quick, Accurate, Traceable. Dalam kurun waktu kurang lebih 5 tahun sejak diluncurkan (30 Juni 2003) sejak mulai sebagai Proyek bisnis, SBU Pos Express mendapat kepercayaan mitra kerja strategis untuk melayani pendistribusian barang/dokumen penting.¹²⁰

SBU Pos Express Pos Indonesia adalah bentuk usaha badan hukum perseroan, oleh karena itu lebih tepat digunakan istilah perusahaan. Sebagai suatu divisi baru di PT Pos Indonesia yang ingin maju dan berkembang, SBU Pos Express membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan agar produk baru yang diluncurkan SBU Pos express mendapat respon yang baik dari pasar. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan merekrut pekerja baru dan pekerja tetap dari divisi lain di PT Pos. Untuk pekerja baru setelah diterima selanjutnya melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pekerja tetap yang sudah lama eksis di PT Pos dengan perjanjian waktu tidak tertentu yang sudah dibuat ketika mereka diangkat sebagai pekerja tetap.

¹²⁰ *Ibid.*

Hubungan kerja yang terjadi untuk pekerja tetap berdasarkan surat pengangkatan, sedangkan untuk pekerja waktu tertentu terjadi berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu antara calon pekerja dan SBU Express, setelah melewati serangkaian proses seleksi penerimaan pekerja.

B. Proses Terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebelum proses penerimaan pekerja baru, SBU Pos express membuat analisa kebutuhan pekerja. Analisa kebutuhan tersebut dibuat berdasarkan surat permintaan dari unit-unit yang ada di SBU Pos Express. Surat permintaan pekerja baru tersebut harus ditandatangani oleh Kepala di masing-masing unit yang membutuhkan pekerja baru, selanjutnya diserahkan kepada Kepala SBU Express (Ka SBU). Setelah surat permintaan pekerja baru tersebut disetujui oleh Ka SBU maka bagian SDM Head Office akan memproses penerimaan pekerja baru.

Proses penerimaan selanjutnya adalah mengadakan pengumuman penerimaan pekerja baru. Pengumuman tersebut biasanya dilakukan secara terbuka di surat kabar umum. Setelah menerima beberapa calon pekerja, perusahaan

mengumumkan calon pekerja yang berhak untuk mengikuti proses penerimaan pekerja.

Proses penerimaan pekerja yang harus dilalui oleh calon pekerja adalah :

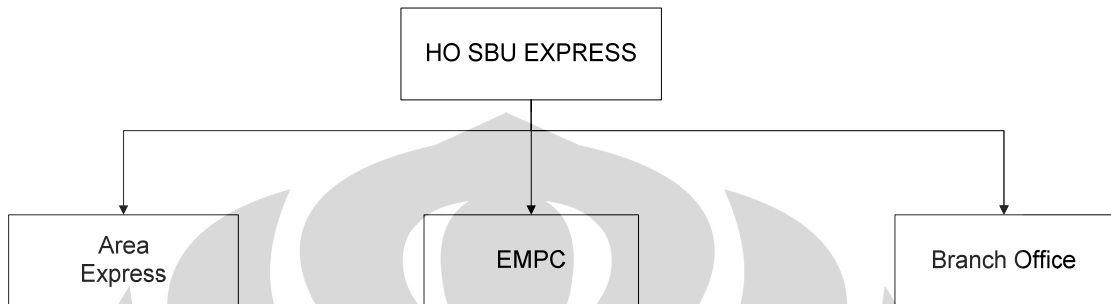
- a) test potensial akademik;
- b) psikotest;
- c) test kemampuan dan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan;
- d) test Pengetahuan umum, bahasa Inggris, Matematika
- e) Wawancara pejabat;

Calon pekerja yang dinyatakan lulus, selanjutnya mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu. Pihak perusahaan dalam hal ini diwakili oleh Ka SBU Express.

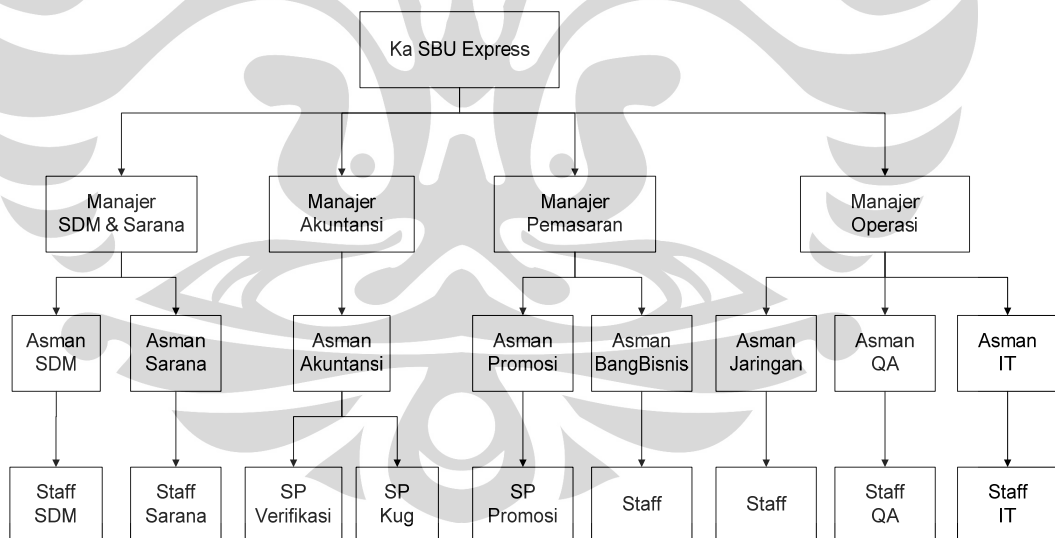
Struktur Organisasi

SBU Pos Express terdiri dari 4 unit yaitu Head Office SBU Express (HO Express), Area Express, Express Mail Processing Center (EMPC) serta Branch Office Pos Express. Berikut ini adalah bagan organisasi SBU Express PT Pos Indonesia :

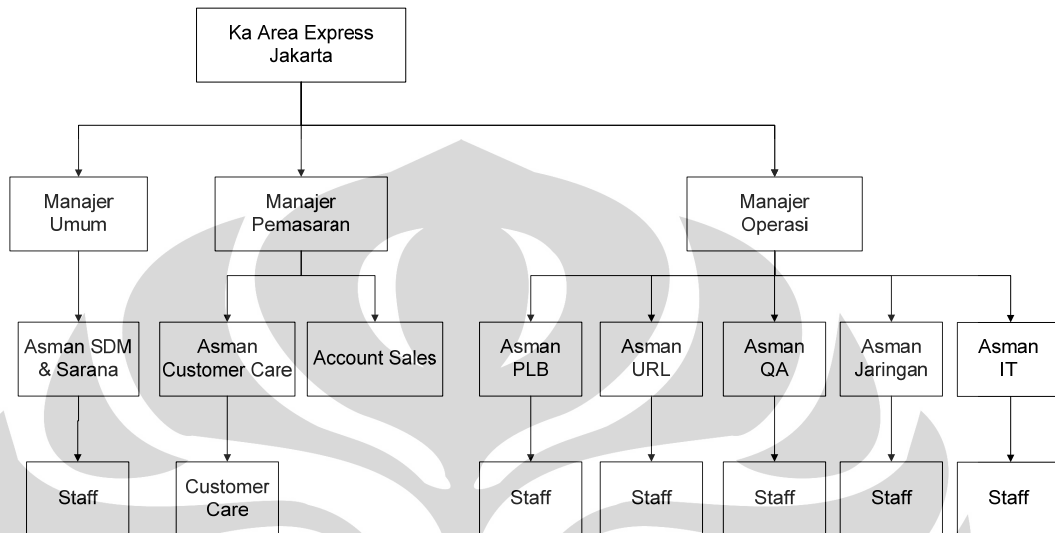
STRUKTUR ORGANISASI SBU EXPRESS



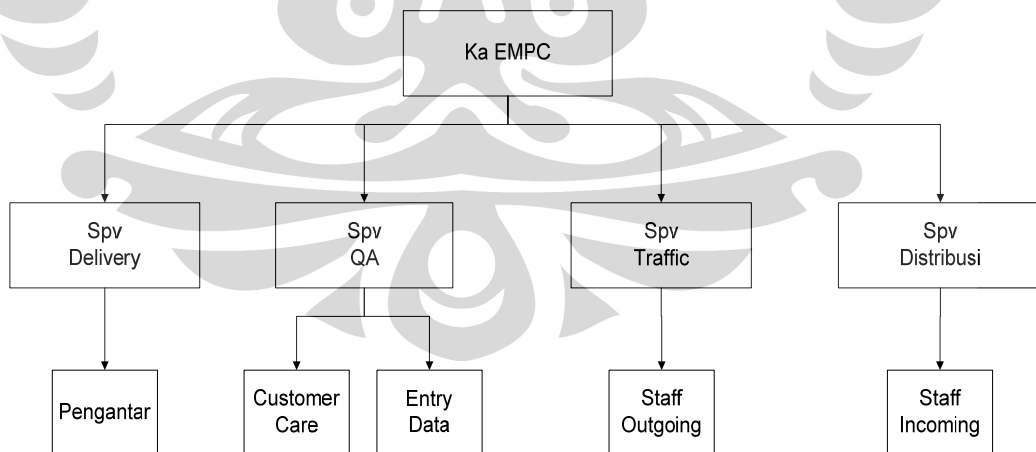
STRUKTUR ORGANISASI HEAD OFFICE SBU EXPRESS



STRUKTUR ORGANISASI AREA EXPRESS JAKARTA



STRUKTUR ORGANISASI EMPC



C. Jenis Pekerjaan dan Jangka Waktu Pekerja Waktu Tertentu.

a. Jenis pekerjaan Pekerja Waktu Tertentu

Pekerja Waktu Tertentu di SBU Pos Express direkrut untuk menangani produk baru yang diluncurkan yaitu : pos express. Untuk jenis pekerjaan waktu tertentu di Bagian EMPC SBU Exprees terdapat posisi tenaga Pengantar, Customer Care, dan Tenaga entry data. Kemudian di Area Express Jakarta terdapat posisi Customer Care, dan di Head Office SBU Express terdapat posisi Staff SDM untuk pekerja waktu tertentu.

Masing -masing tugas dari jenis pekerjaan tersebut adalah

1. Tenaga pengantar atau kurir, yaitu pekerja kurir yang bertugas mengantar antaran surat-surat, dokumen, barang yang dikirim melalui pos express untuk diserahkan kepada penerima.
2. Customer Care yaitu pekerja bagian complain handling pelanggan yang bertugas menangani komplain dari para pelanggan serta memberikan informasi mengenai pos express kepada pelanggan.

3. Petugas entry data yaitu pekerja yang bertugas mengentry status surat, dokumen, barang yang sudah diantar oleh pengantar/kurir.

4. Staff SDM Head Office yaitu pekerja yang bertugas membantu tugas-tugas Asman SDM Head Office.

Di manajemen SBU Express, terdapat posisi tenaga Pengantar, Customer Care, Staff SDM yang berbeda status yaitu pekerja tetap dan pekerja waktu tertentu dengan ruang lingkup pekerjaan yang sama. Misalkan untuk pekerjaan yang sama, yaitu Customer Care, Pengantar, Staff SDM terdapat pekerja berstatus pekerja tetap dan pekerja berstatus pekerja waktu tertentu, sehingga untuk pekerjaan dan jabatan yang sejenis dikerjakan oleh pekerja tetap dan pekerja waktu tertentu.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, Customer Care EMPC bertanggung jawab kepada Supervisor QA, Pengantar bertanggung jawab langsung kepada Supervisor Delivery sedangkan Customer Care Area bertanggung jawab langsung kepada Asman Customer Care dan Staff SDM Head Office bertanggung jawab kepada Manager SDM HO. Pekerjaan Customer care, Pengantar, Staff SDM

merupakan pekerjaan yang dilakukan terus menerus dan untuk hal yang sudah jelas ruang lingkup kerjanya. Dengan demikian, jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus dan berkelanjutan atau jenis pekerjaan rutin yang juga dilakukan oleh pekerja tetap. Apabila dikaitkan dengan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka syarat materil hubungan kerja yang diadakan tidak terpenuhi. Dalam hal ini mengenai pekerja sebagai Customer Care, Pengantar, Staff SDM yang dilakukan terus menerus sehingga mestinya tidak termasuk dalam kategori untuk perjanjian kerja waktu tertentu, oleh karena itu akibat hukumnya adalah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu atau hubungan kerja sebagai pekerja tetap.

**b. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk
Pekerja Waktu Tertentu**

Jangka waktu pekerja waktu tertentu di SBU Pos Express adalah sebagai berikut :

Sebagai contoh pekerja A di bagian Customer Care EMPC :

Perjanjian kerja waktu tertentu tahap pertama dibuat untuk jangka waktu 1 tahun, lalu diadakan perpanjangan tahap ke dua maksimal 1 tahun. Setelah itu diadakan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, selama masa menunggu pembaharuan perjanjian, pekerja waktu tertentu diberhentikan/tidak bekerja selama 30 hari, selanjutnya kembali bekerja dan diadakan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu selama maksimal 2 tahun. Dari segi jangka waktu, perjanjian kerja tersebut sudah memenuhi ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 Tahun 2003 yaitu maksimal 3 (tiga) tahun, dimana tahap pertama dibuat 1 tahun kemudian tahap kedua diperpanjang 1 tahun (jadi tidak melebihi 3 tahun). Tetapi dalam hal pembaharuan perjanjian tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku,

Berdasarkan Pasal 8 ayat (3) dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimana disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru tidak dapat dilakukan pembaharuan.¹²¹ Sedangkan SBU Express pada awal berdiri dan perekrutan pekerja waktu tertentu adalah untuk menangani suatu produk baru yaitu pos express, kenyataannya perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja waktu tertentu diadakan pembaharuan perjanjian kerja yang menurut peraturan tidak diperbolehkan, sehingga perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja A dan SBU Pos Express tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Apabila hal tersebut terjadi maka menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat (3): Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹²¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, ps.8.

berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak dilakukan penyimpangan.¹²²

C. Perbedaan Pekerja Tetap dan Pekerja Waktu Tertentu

1. Hak dan Kewajiban pekerja tetap

a. Hak Pekerja tetap

Dalam Perjanjian Kerja Bersama, pekerja tetap selain mendapatkan hak-haknya sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang merupakan kewajiban perusahaan, juga mendapatkan hak-hak lainnya. Hak-hak tersebut adalah :

1. Kesempatan yang sama untuk berkompetisi dalam mencapai posisi berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan dan didasarkan pada penempatan karyawan terbaik dan paling kompeten untuk suatu job tertentu yang sesuai.¹²³

2. Pengupahan:

a) Gaji dibayarkan 12 kali dalam 1 tahun.

b) Tunjangan Kinerja diberikan kepada pekerja untuk menghargai kontribusi kinerja

¹²² *Ibid*, ps.15.

¹²³ *Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2004-2006, PT Pos Indonesia, lampiran, ps. 11.*

triwulanan karyawan dan bersifat tidak tetap, tunjangan kinerja diberikan berdasarkan tarif non tingkat jabatan (golongan/ruang) atau tingkat jabatan, tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan tingkat pencapaian laba minimal perusahaan.¹²⁴

c) Tunjangan Penugasan dibayarkan setiap bulan kepada karyawan yang menduduki proses kerja tertentu yang dalam hal ini dibatasi pada posisi pengantar pos, loket, PKK/PKD dan mandor/sortir pada unit kerja tertentu dan bersifat tidak tetap, tunjangan penugasan diberikan berdasarkan tabel tarif.¹²⁵

d) Tunjangan Hari Raya (THR) dibayarkan kepada pekerja untuk membantu biaya yang berkaitan dengan pelaksanaan peringatan hari raya keagamaan. THR diberikan minimal sebesar 1 kali gaji bulan terakhir sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹²⁴ *Ibid.*, ps. 83.

¹²⁵ *Ibid.*, ps. 84.

Pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun pada saat hari raya keagamaan, maka besarnya THR akan diperhitungkan secara proposional berdasarkan masa kerja tahun yang bertalian.¹²⁶

e) Bonus diberikan apabila perusahaan memperoleh laba sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas prestasi kerja pekerja terhadap kinerja perusahaan.¹²⁷

f) Tunjangan Kesehatan dibayarkan perbulan dan pembayarannya 3 bulan sekali.

g) Jaminan pemeliharaan kesehatan keluarga meliputi : rawat jalan tingkat pertama, rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan dan persalinan, pemeriksaan penunjang diagnostik, pelayanan khusus, gawat darurat.¹²⁸

h) Pelayanan rehabilitasi meliputi : kacamata, prothesa mata, prothesa gigi, prothesa

¹²⁶ *Ibid.*, ps. 85.

¹²⁷ *Ibid.*, ps. 86.

¹²⁸ *Ibid.*, ps. 63.

anggota badan/ alat gerak, alat bantu dengar, alat pacu jantung, alat bantu/rehabilitasi lainnya yang ditetapkan oleh dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk perusahaan dinyatakan sebagai alat bantu/rehabilitasi.¹²⁹

i) Kesejahteraan, untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, perusahaan menyediakan fasilitas kesejahteraan terdiri dari :¹³⁰

- Pakaian seragam dan perlengkapan kerja
- Sumbangan pendidikan dan beasiswa
- Sumbangan karena musibah
- Fasilitas pinjaman uang
- Koperasi karyawan
- Rekreasi
- Pembinaan rohani dan jasmani
- Sumbangan uang makan dinas malam
- Biaya per panjangan SIM

¹²⁹ *Ibid.*, ps. 70.

¹³⁰ *Ibid.*, ps. 107.

- Sewa guna sepeda motor
- Kecelakaan dalam dinas
- Pemberian fasilitas media informasi
- Penghargaan
- Jaminan dan sumbangan perumahan
- Uang Representasi
- Uang Akomodasi sopir dan pengawal armada pos

b. Kewajiban Pekerja tetap

Dalam Perjanjian Kerja Bersama, tertulis kewajiban pekerja tetap sebagai berikut :¹³¹

1. Melaksanakan tugas dan segala kewajiban dengan sebaik-baiknya.
2. Hadir tepat pada waktunya
3. Berpenampilan rapih dan mengenakan pakaian seragam sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan

¹³¹ *Ibid.*, ps. 128.

5. Jika tidak hadir harus memberikan surat/pemberitahuan kepada atasan dengan alasan yang dapat diterima.

6. Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan yang berada dalam tanggung jawabnya.

7. Bekerja sama dengan baik pada rekan sekerja, bawahan dan atasan.

8. Membayar ganti rugi/ denda apabila pekerja lalai melakukan tugas yang diberikan perusahaan yang berakibat timbulnya kerugian pada perusahaan

9. Mentaati dengan sepenuhnya seluruh ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya setiap pekerja mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda sehingga didalam Perjanjian Kerja Bersama tidak diatur secara rinci.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Waktu Tertentu

a. Hak Pekerja Waktu Tertentu¹³²

1. Mendapat Gaji

¹³² Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu SBU Express, *op.cit.*, ps. 8.

2. Mendapat uang variabel berdasarkan penilaian dari atasan atas kinerja pekerja (uang variabel hanya dibayarkan di SBU)
3. Mendapat Asuransi Tenaga Kerja
4. Mendapat Perlindungan atas keselamatan kerja
5. Mendapat Tunjangan Hari Raya, insentif dan bonus sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan
6. Mendapat cuti.

b. Kewajiban Pekerja Waktu Tertentu

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di SBU Express, tertulis kewajiban pekerja waktu tertentu sebagai berikut :¹³³

- a) Melaksanakan tugas dan segala kewajiban dengan sebaik-baiknya.
- b) Melaksanakan tugas dan atau pekerjaan sendiri tidak dapat diganti oleh orang lain tanpa izin dari perusahaan
- c) Membayar ganti rugi/ denda apabila pekerja waktu tertentu lalai melakukan tugas yang

¹³³ *Ibid.*

diberikan perusahaan yang berakibat timbulnya kerugian pada perusahaan

- d) Mentaati dengan sepenuhnya seluruh ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, berikut semua peraturan yang ada dan masih berlaku di perusahaan,
- e) Tetap melakukan tugas dan pekerjaannya sampai dengan tanggal pengunduran diri.

Kewajiban pekerja waktu tertentu tersebut, bersifat umum yang pada dasarnya berlaku pada semua pekerja. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu, tidak disebutkan jenis dan sifat pekerjaan secara rinci yang wajib dilaksanakan oleh pekerja waktu tertentu.

D. Akibat Hukum terhadap pelanggaran Ketentuan Perundang-undangan

Akibat hukum terhadap pelanggaran ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya akan dibahas berdasarkan sifat pekerjaan, jangka waktu dan hak-hak pekerja waktu tertentu yang belum sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama yang diberlakukan untuk pekerja tetap.

1. Sifat Pekerjaan

Customer care, Pengantar/kurir, Staff SDM adalah jenis pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja waktu tertentu di SBU Pos Express PT Pos Indonesia. Sebagai contoh perjanjian kerja waktu tertentu yang diadakan antara SBU Express PT Pos Indonesia dengan pekerja B yang sudah bekerja sejak tahun 2003 di SBU Pos Express PT Pos. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat, jenis dan sifat pekerjaan tidak dijelaskan dengan tegas, hanya disebutkan hubungan kerja sebagai pekerja waktu tertentu dengan jabatan pengantar/kurir. Pada prakteknya posisi pengantar/kurir juga dijabat oleh pekerja tetap.

Pekerjaan pengantar/kurir bersifat terus menerus, tidak mungkin dilakukan dalam waktu singkat walaupun pos express adalah merupakan produk baru. Dengan demikian jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut untuk posisi pengantar adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus dan berkelanjutan atau jenis pekerjaan rutin. Jadi seharusnya perjanjian kerja yang diadakan adalah

perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu atau perjanjian sebagai pekerja tetap.

Untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja waktu tertentu pada SBU Pos Express PT Pos Indonesia, Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹³⁴

Dalam hal ini mengenai pekerja sebagai Customer Care, Pengantar, Staff SDM yang dilakukan terus menerus sehingga mestinya tidak termasuk dalam kategori untuk perjanjian kerja waktu tertentu, oleh karena itu akibat hukumnya adalah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu atau sebagai pekerja tetap. Selain itu apabila pekerja tersebut di PHK maka harus mendapatkan pesangon sesuai haknya sebagai pekerja tetap.

2. Jangka Waktu

Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang terjadi di SBU Pos Express adalah sebagai berikut :

¹³⁴ Indonesia, *op. cit*, ps. 59.

Sebagai contoh pekerja C yang ditempatkan di bagian customer care area:

Perjanjian kerja waktu tertentu tahap pertama dibuat untuk jangka waktu 1 tahun, lalu diadakan perpanjangan tahap ke dua maksimal 1 tahun. Setelah itu diadakan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, selama masa menunggu pembaharuan perjanjian, pekerja waktu tertentu diberhentikan dari SBU Expres selama 30 hari, selanjutnya kembali bekerja dan diadakan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu selama maksimal 2 tahun. Jika dilihat dari jangka waktu, sudah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu maksimal 3 tahun dimana tahap pertama dibuat 1 tahun kemudian tahap kedua diperpanjang 1 tahun (jadi tidak melebihi dari 3 tahun). Tetapi dari segi pembaharuan perjanjian apabila dikaitkan dengan ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu pasal 8 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimana disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru tidak dapat dilakukan

pembaharuan¹³⁵, sedangkan SBU Pos Express pada awal berdirinya adalah untuk menangani produk baru , tapi kenyataannya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat pembaharuan perjanjian kerja yang menurut peraturan tidak diperbolehkan. Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja C dan SBU Pos Express tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Apabila hal tersebut terjadi maka menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat (3): Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan yang berlaku maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak dilakukan penyimpangan.¹³⁶

Jadi dapat dilihat dari pasal tersebut bahwa pelanggaran yang terjadi, akibat hukumnya adalah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Selain itu apabila pekerja tersebut di PHK maka harus mendapat pesangon sesuai haknya sebagai pekerja tetap.

¹³⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *op. cit*, ps. 8.

¹³⁶ *Ibid* ., ps. 15.

3. Hak Pekerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasannya, hak-hak pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh lebih rendah dari hak-hak yang ada untuk pekerja tetap.

Undang-undang telah memberikan perlindungan akan hak-hak pekerja untuk mendapatkan haknya tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan hal tersebut, hak-hak pekerja waktu tertentu harus terpenuhi sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Hak-hak Pekerja waktu tertentu di SBU Express PT Pos sekurang-kurangnya harus sama dengan pekerja tetap dalam hal:

- a) Uang Cuti Tahunan
- b) Sumbangan pendidikan dan beasiswa
- c) Jaminan dan sumbangan perumahan
- d) Kesempatan yang sama untuk berkompetisi dalam mencapai posisi berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan dan didasarkan pada penempatan

karyawan terbaik dan paling kompeten untuk suatu job tertentu yang sesuai.

Peran Pemerintah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pemerintah memiliki peran yang penting dalam hal kontrol terhadap isi perjanjian kerja dan hubungan kerja. Pada Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan :

"Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan."¹³⁷

Jadi dapat dilihat bahwa peran Pemerintah seharusnya menjadi pihak yang melindungi kepentingan pekerja dan memiliki kontrol terhadap isi perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai SDM SBU Express PT Pos Indonesia , ternyata perjanjian kerja waktu tertentu belum didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja

¹³⁷ *Ibid.*, ps. 13.

dan Transmigrasi.¹³⁸ Hal tersebut menyimpang dari ketentuan perundang-undangan, selain itu dengan tidak didaftarkannya perjanjian kerja waktu tertentu, maka isi dan kelangsungan perjanjian kerja di SBU Express PT Pos Indonesia tidak dapat dijadikan kontrol oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila terjadi penyimpangan.

Perlindungan hukum yang diberikan Undang-Undang dan Peraturan pelaksanaannya kepada pekerja waktu tertentu adalah turut campur tangan Pemerintah dalam hal ini diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terhadap suatu hubungan kerja waktu tertentu. Dengan demikian, pengusaha tidak bisa selalu berkuasa secara mutlak atas suatu perjanjian kerja waktu tertentu.

¹³⁸ Wawancara dengan Pegawai SDM SBU Express PT Pos Indonesia, tgl 8 Juli 2008.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerja waktu tertentu di SBU Express PT Pos dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan tetap, yaitu pekerjaan rutin, terus menerus dan berkelanjutan yang sejenis dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap, maka tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, sehingga perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Selain itu karena SBU Express pada awal berdirinya dan awal perekrutan pekerja waktu tertentu di tahun 2003 adalah untuk mengerjakan produk baru, maka pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan SBU Express tidak sesuai dengan Pasal 8 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimana disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru tidak dapat dilakukan pembaharuan, maka menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat (3): Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan yang berlaku maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak dilakukan penyimpangan. Sedangkan Karyawan kontrak yang masih mendapatkan hak-haknya lebih rendah dari Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku, berdasarkan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, maka pekerja perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berhak mendapatkan hak-haknya sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT Pos Indonesia dan Serikat Pekerja Pos Indonesia.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang berlangsung dari tahun 2003 sampai tahun 2007 di SBU Express PT Pos Indonesia belum didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi. Hal tersebut menyimpang dari ketentuan perundang-undangan, selain itu dengan tidak didaftarkannya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, maka isi dan kelangsungan perjanjian kerja tidak dapat dijadikan kontrol oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila terjadi penyimpangan.

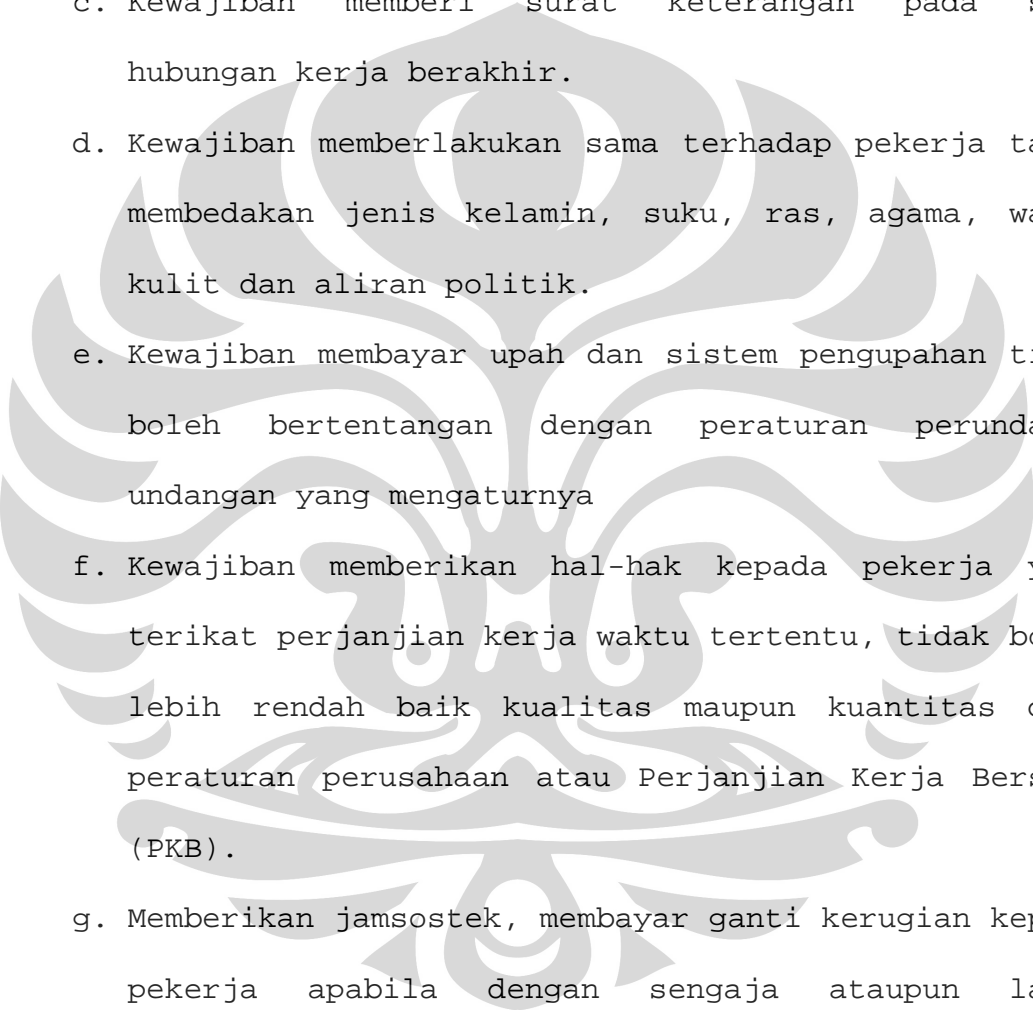
2. Pada dasarnya hak pekerja terdapat pada kewajiban pemberi kerja, demikian pula sebaliknya hak pemberi kerja terdapat pada kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja sesuai perjanjian kerja waktu tertentu.

Kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan obyek yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku.
- c. Membayar ganti rugi dan denda atas kerugian yang timbul karena perbuatan yang disengaja ataupun karena kelalaiannya.

Kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut :

- a. Kewajiban untuk mengatur waktu kerja dengan memberikan waktu istirahat dan wajib membayar upah lembur.

- 
- b. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan pekerja termasuk melindungi keselamatan pekerja dengan memenuhi standar kesehatan kerja.
 - c. Kewajiban memberi surat keterangan pada saat hubungan kerja berakhir.
 - d. Kewajiban memberlakukan sama terhadap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.
 - e. Kewajiban membayar upah dan sistem pengupahan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya
 - f. Kewajiban memberikan hak-hak kepada pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu, tidak boleh lebih rendah baik kualitas maupun kuantitas dari peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
 - g. Memberikan jamsostek, membayar ganti kerugian kepada pekerja apabila dengan sengaja ataupun lalai membayar hak upah pekerja, memberikan upah penuh dan waktu istirahat kepada pekerja perempuan yang cuti hamil dan melahirkan, serta keguguran kandungan, memberikan istirahat pada hari pertama dan kedua

kepada pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di SBU Pos Express PT Pos Indonesia, saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu di SBU Pos Express PT Pos Indonesia yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan, kepada pekerja waktu tertentu agar diberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yaitu dipersamakan dan memperoleh hak-haknya sebagai pekerja tetap.
2. Perlu diberikan sanksi yang jelas dan tegas terhadap pengusaha yang tidak bersedia melaksanakan ketentuan perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagai akibat hukum dari pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat pengusaha tersebut.
3. Disarankan agar Serikat Pekerja sebagai pihak yang membela kepentingan pekerja, lebih pro aktif dan

memiliki peran dalam hal kontrol terhadap isi perjanjian kerja dan kelangsungan hubungan kerja.

4. Kewajiban pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu agar dibuat sejelas mungkin, sehingga terdapat kepastian hukum hubungan kerja yang akan dilaksanakan pekerja tersebut.
5. Departemen Tenaga Kerja dan transmigrasi perlu mengadakan sosialisasi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu kepada para pengusaha di Indonesia, agar para pengusaha mengetahui hak dan kewajibannya, serta dapat menerapkan ketentuan dan batasan suatu perjanjian kerja yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

I. BUKU

- Badrulzaman, Mariam Darus, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Bandung: Alumni, 1983.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet.1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet.3, Jakarta: Rajawali Pers, 1995.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.4, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Manullang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.2, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Meliala, Djaja S, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda dan Hukum Perikatan*, Cet.1, Jakarta: Nuansa Aulia, 2007
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, Cet.1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
- Satrio, J, *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*, Cet.1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.9, Jakarta: Djambatan, 2000.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.1, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. 12, Jakarta:Intermasa, 1990.

II. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.100/MEN/VI/2004.

Departemen Tenaga Kerja, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*, Permen Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993.

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah*, LN 3190 Tahun 1981

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU, No. 13 Tahun 2003 LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek), diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Cet. 29, Jakarta: Pradnya Paramitha, 2000.

III. MAKALAH

Mamudji, Sri dan Hang Raharjo, *"Teknik Menyusun Karya Tulis Umum*, Bahan Kuliah Metode Penelitian dan Penulisan Hukum di FHUI, Jakarta, 2002.

IV. ARTIKEL

[Http//express.posindonesia.co.id](http://express.posindonesia.co.id). 30 Juni 2008.