

KARYA ILMIAH

**SUATU TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA
ANTARA PEKERJA DENGAN MAJIKAN SAMPAI PADA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

OLEH :

NELLY PINANGKAAN, SH.,MH.

NIP. : 196808191998022001



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SAM RATULANGI
FAKULTAS HUKUM
MANADO
2008**

PENGESAHAN

Panitia Penilai Karya Ilmiah Dosen Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Telah memeriksa dan menilai karya ilmiah dari :

Nama : **NELLY PINANGKAN, SH.,MH.**

NIP : **196808191998022001**

Pangkat/Golongan : **Penata Tkt. I / III -D**

Jabatan : **Lektor**

Judul Karya Ilmiah : **SUATU TINJAUAN TENTANG
PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA
DENGAN MAJIKAN SAMPAI PADA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Dengan Hasil : **Memenuhi Syarat**

Manado, Mei 2008

Dekan/Ketua TIM Penilai Karya Ilmiah,

MERRY E. KALALO, SH.MH.
NIP. 195303041988032001

KATA PENGANTAR

Disadari bahwa segala sesuatu tidak akan berhasil dilakukan tanpa campur tangan Tuhan Yang Maha Kuasa, demikian pula dengan penulisan karya ilmiah ini diyakini dapat terselesaikan oleh karena bimbingan dan penyertaanNya. Untuk itu patutlah dilimpahkan puji syukur kehadiratNya. Penulisan karya ilmiah yang berjudul "*SUATU TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN MAJIKAN SAMPAI PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA*" ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam pengusulan kenaikan pangkat para dosen.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan karya ilmiah ini, khususnya kepada Panitia Penilai Karya Tulis Ilmiah Fakultas Hukum UNSRAT, lebih khusus lagi kepada Ibu Merry E. Kalalo, SH.,MH., selaku Dekan/Ketua Tim Penilai Karya Tulis Ilmiah yang telah memberikan koreksi dan masukan-masukan terhadap karya ilmiah ini.

Sebagai manusia biasa tentu saja dalam usaha penulisan karya ilmiah ini terdapat kekurangan dan kelemahan, baik itu materi maupun teknik penulisannya, untuk itu maka segala kritik dan saran yang sifatnya konstruktif penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan ini.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa, memberkati dan selalu menyertai dalam segala usaha dan tugas kita.

Manado, Juni 2008

Penulis,

NELLY PINANGKAAN, SH,MH.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian	4
E. Metode Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan	5
BAB II HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja ...	6
B. Unsur-unsur di dalam Perjanjian Kerja	12
C. Pemutusan Hubungan Kerja antara Buruh dan Majikan .	18
BAB III PENUTUP	
A. Kesimpulan	25
B. Saran	25
DAFTAR PUSTAKA	26

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara, menyebutkan perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Dalam perjanjian terdapat beberapa unsur, yaitu:

- “a. ada pihak;
- b. Ada persetujuan antara pihak;
- c. Ada tujuan yang akan dicapai;
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan;
- e. Ada bentuk tertentu;
- f. Ada syarat-syarat tertentu”.

Pihak-pihak dalam perjanjian bertindak sebagai subyek perjanjian paling sedikit harus ada dua orang, subyek mana bisa manusia atau badan hukum. Dan apabila para pihak terdiri dari manusia, maka harus telah dewasa dan cakap dalam melakukan hubungan hukum.

Suatu perjanjian yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, maka perjanjian tersebut harus memiliki syarat-syarat tertentu.

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian telah ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa:

- “a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
- b. Kecakapan untuk membuat perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Suatu perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian tersebut sah, jika memenuhi 3 (tiga) syarat lainnya yang tersebut di atas, tetapi yang paling utama dan pertama adalah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

Dalam perjanjian kerja/perburuhan, pihak yang satu yaitu si pekerja atau buruh mempunyai kedudukan yang jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan kondisi atau kedudukan dari pihak lainnya, yaitu pengusaha atau majikan. Kondisi dan kedudukan tersebut misalnya dibidang ekonomi, sosial dan pendidikan.

Konflik antara pengusaha dan buruh terjadi beberapa waktu lalu yang mempermasalahkan tiga keputusan menteri, yaitu:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 78/2001, tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 tentang PHK, Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 111/2001 tentang Perubahan atas Pasal 35A Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-78MEN/2001.

Berita investor akan mundur adalah karena pengusaha selalu mengeluh setiap kali UMR dinaikkan oleh Pemerintah. Dari pengalaman sebelumnya, mereka selalu meneriakkan industri akan tutup kalau ditekan terus dengan kenaikan UMR. Lebih keras lagi mereka berteriak ketika Pemerintah membuat Kepmenaker Nomor 150/2000.

Beberapa ketentuan dalam Kepmenaker No. 150/2000 yang dipandang pengusaha terlalu berpihak pada buruh adalah:

1. Kalau buruh dianggap melakukan kesalahan berat, pengusaha bisa melakukan skorsing terhadap buruh itu, tetapi dalam masa menunggu izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat, upah buruh dibayarkan 100 (sertatus) persen.
2. Buruh yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena kesalahan berat tidak berhak atas uang pesangon, namun berhak atas uang penghargaan masa kerja dan berhak atas uang ganti rugi.
3. Pengusaha wajib membayar kalau buruh ditahan aparat.

Pengusaha kembali mengangkat isu industri akan henggang dengan adanya peraturan itu. pengusaha mengatakan bahwa Kepmenaker Nomor 150/2000 akan

mendorong para pekerja/buruh untuk bertindak secara tidak benar. Mereka, yaitu pekerja/buruh, dengan sengaja akan membuat kesalahan yang berat, mendapat uang penghargaan, lalu pindah ke perusahaan lain, kemudian membuat kesalahan yang sama lalu keluar lagi.

Menurut berita Kompas anggapan pengusaha ini tidak benar, sebab satu tahun setelah munculnya keputusan itu, tidak ada pengunduran diri secara signifikan di kalangan buruh. Sesuai dengan data di atas, dari Departemen Tenaga Kerja hanya terdapat 2,54 persen atau 2.014 orang yang terkena pemutusan hubungan kerja sejak Juli 2000 sampai dengan Pebruari 2001. selama masa itu mereka yang mengundurkan diri hanya 249 orang atau 031 persen.

Tetapi, gertakan pengusaha membuat pemerintah surut segera diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 78/2001 tentang Perubahan Kepmenaker Nomor 150/2000 tentang PHK, Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Beberapa ketentuan dari Kepmenaker ini:

1. Buruh yang mangkir paling sedikit 5 hari tanpa bukti tertulis dianggap mengundurkan diri secara tidak baik dan dapat diproses PHK.
2. Buruh yang mogok kerja selama 5 hari dianggap mangkir;
3. buruh yang mengundurkan diri hanya mendapat uang ganti rugi.

Aksi protes buruh mulai dijalankan, karena aksi protes ini menakertrans menanggukkan berlakunya Kepmenakertrans selama 14 hari, sampai tanggal 30 Mei 2001, yang waktunya akan digunakan untuk melakukan perundingan. Ketika perundingan tidak berhasil, diputuskan untuk tetap memberlakukan Kepmenakertrans No. 78/2001.

Aksi protes makin keras sehingga diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 111/2001 tentang Perubahan atas Pasal 35A Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-78MEN/2001. perubahan yang dilakukan yaitu Perjanjian Kerja Bersama berakhir, sedangkan Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani sejak tanggal 31 Mei 2001 harus disesuaikan dengan Kepmenakertrans No. 78/2001.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis akan merumuskan beberapa permasalahan yang disoroti dalam penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja sudah sesuai peraturan yang berlaku?
2. Apakah unsur-unsur didalam perjanjian kerja sudah sesuai peraturan yang berlaku?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Untuk mengetahui unsur-unsur di dalam perjanjian kerja.
3. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja antara buruh dan majikan.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Sebagai sumbangan pemikiran kepada pemerintah dalam rangka penyelesaian masalah perjanjian kerja dan tanggung jawab buruh dan majikan dalam pemutusan hubungan kerja.
2. Dapat memberi sumbangan-sumbangan di Perpustakaan Fakultas Hukum UNSRAT untuk membantu para peneliti lanjutan.

E. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian kepustakaan (Library Research Method), yaitu berupa data sekunder atau data yang diperoleh dari hasil penelitian normatif berupa penelaan literatur yang berhubungan dengan pokok bahasan.

2. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

Dari data yang terkumpul, melalui metode pengumpulan data di atas, selanjutnya dikelola data tersebut dengan cara diinventarisir dan diklasifikasi secara sistematis untuk mendukung dalam pembahasan skripsi ini, untuk analisis data bersifat deskriptif kualitatif sesuai dengan penelitian normatif.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini, terbagi atas IV (empat) Bab, yang memiliki kaitan erat antara satu bab dengan bab yang lain, yaitu:

Bab I Pendahuluan, yang menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang membahas tentang Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja, Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja antara Buruh dan Majikan.

Bab III Penutup, yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

Daftar Pustaka

BAB II

PEMBAHASAN

A. UNSUR-UNSUR DI DALAM PERJANJIAN KERJA/PERBURUHAN

Dalam bab terdahulu telah diuraikan tentang unsur-unsur yang harus dipenuhi agar perjanjian bisa dinyatakan sah dan mengikat sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya, haruslah memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada pada Pasal 1320 KUHPerdara.

Dalam perjanjian kerja/perburuhan, pada prinsipnya unsur-unsur yang ditetapkan Pasal 1320 KUHPerdara tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja/perburuhan tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Walaupun demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja/perburuhan, selain tetap berpedoman pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu M.G. Rood, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja/perburuhan baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja/perburuhan tersebut telah memenuhi 4 syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

- “1. Adanya unsur work atau pekerjaan,
2. Adanya unsur service atau pelayanan;
3. Adanya unsur time atau waktu;
4. Adanya unsur pay atau upah”.¹⁷⁾

a.d 1. Unsur Work atau Pekerjaan

di dalam suatu perjanjian kerja/perburuhan tersebut haruslah ada suatu pekerjaan diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja/perburuhan.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri, sebab apabila para pihak itu bebas

¹⁷⁾ Djumialdji, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali, Jakarta, 1992, hal. 28.

untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukannya sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibat hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja/perburuhan. Bahkan pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa:

Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan tersebut di atas, bisa disebut *When do not work, do not get pay*, maksud dari kalimat tersebut adalah jika seseorang tidak mau bekerja, maka berarti seseorang tersebut tidak berkehendak untuk mendapatkan upah.

Walaupun demikian di dalam pelaksanaannya, jika seorang atau pihak pekerja sewaktu akan melaksanakan pekerjaannya sebagai implementasi dari isi yang tercantum dalam perjanjian kerja/perburuhan, tetapi berhalangan. Ternyata ketentuan tersebut bisa dikesampingkan, yaitu dalam pelaksanaannya ternyata pekerjaan tersebut bisa diwakilkan atau digantikan oleh orang lain, sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari pihak lain, yaitu si majikan selaku pemberi kerja. Ketentuan ini bisa didapat dalam Pasal 1383 KUHPerdara jo 1603a KUHPerdara jo Pasal 5 ayat (1) PP No. 8 Tahun 1981.

Adapun bunyi dari ketentuan-ketentuan tersebut di atas adalah sebagai berikut:

Pasal 1383 KUHPerdara berbunyi:

“Suatu perjanjian untuk berbuat sesuatu tidak dapat dipenuhi oleh seseorang dari pihak ketiga barlawanan dengan kemauan si berpiutang, jika si berpiutang ini mempunyai kepentingan supaya perbuatannya dilakukan sendiri oleh si berutang”.

Adapun bunyi Pasal 1603a KUHPerdara adalah:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya” (Pasal 1383 KUHPerdara).

Sedangkan bunyi ketentuan Pasal 40 jo 5 ayat (1) PP No. 8 Tahun 1981 sebagai berikut:

- a. Jika buruh sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- b. Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksudkan di bawah ini, buruh sendiri kawin, menyunatkan anaknya, mengawinkan anaknya, dan isteri melahirkan anak.

a.d. 2. Adanya Unsur *Service* atau Pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja/perburuhan tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dibawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut menunjukkan si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

Dengan adanya ketentuan tersebut maka seorang Dokter misalnya dalam melaksanakan tugasnya, yaitu memeriksa dan atau mendiagnosa pada pasiennya atau seorang notaris yang melayani kliennya, mereka itu dalam melakukan pekerjaannya, tidak bisa disamakan dengan pengertian melaksanakan perjanjian kerja/perburuhan.

Alasannya, karena unsur service dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak terdapat didalamnya. Sebab mereka itu dalam melakukan pekerjaannya tidak tunduk dibawah perintah orang lain, karena mereka mempunyai keahlian tertentu yang tidak dipunyai si pemberi kerja, yaitu si pasien atau klien.

a.d. 3. Adanya Unsur Time atau Waktu Tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

Untuk itu Djumialdji mengatakan bahwa:

“Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak diri si majikan dan juga boleh dilakukan seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama seumur hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbulah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.¹⁸⁾

a.d. 4. Adanya Unsur *Pay* atau Upah

Jika seorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaannya tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja/perburuhan. Selanjutnya jika seorang yang bekerja tersebut bertujuan

¹⁸⁾ *Ibid.*

untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan tujuan untuk mencari upah. Maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur pay tidak terpenuhi. Contoh dari ketentuan tersebut, misalnya dalam hal perjanjian kerja praktek dari seorang pelajar atau mahasiswa. Mereka dalam melaksanakan masa prakteknya, misalnya mahasiswa dari Akademi Perhotelan dan Pariwisata, maka sewaktu mahasiswa tersebut berpraktek di suatu hotel, walaupun mereka telah bekerja dan dibawah perintah orang lain serta dalam waktu-waktu tertentu pula.

Akan tetapi karena tujuan untuk melakukan pekerjaan bukan untuk mencari upah, namun untuk menimbah ilmu dan meningkatkan pengetahuan serta mencari pengalaman dan juga untuk mendapatkan tanda kelulusan praktek di suatu hotel. Dan sekali lagi bukan mencari pemenuhan tentang upah. Dengan demikian bisa diambil suatu kesimpulan, walaupun ketiga unsur telah terpenuhi, akan tetapi unsur keempat tidak terpenuhi, yaitu unsur pay atau upah, maka hubungan tersebut bukan merupakan implemementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja/perburuhan. Upah maksudnya adalah imbalan suatu prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu.¹⁹⁾

Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah.

Dalam hal menguraikan tentang upah, adalah merupakan esensial dan majikan juga merupakan suatu hubungan kontraktual antara penerima kerja, yaitu si buruh dengan pemberi kerja, yaitu si majikan. Pemberian si majikan yang sifatnya tidak wajib, sesuai dengan yang ditentukan dalam perjanjian kerja/perburuhan atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang sifatnya tidak bisa dikategorikan atau diklasifikasikan sebagai upah, sehingga misalnya berupa bonus, persenan dan Tunjangan Hari Raya dan lain sebagainya. Karena yang disebut dengan upah, adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus.²⁰⁾

Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi.

Menurut R. Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja mempunyai 4 unsur yaitu:

¹⁹⁾ H.P. Radja Gukguk, *Op-cit*, hal. 4.

²⁰⁾ Djumialdji, *Op-cit*, hal. 16.

- “a. Melakukan pekerjaan;
- b. Dibawah perintah;
- c. Dengan upah;
- d. Dalam waktu tertentu”.²¹⁾

a.d. a. Melakukan Pekerjaan Tertentu

Bahwa sebagai implementasi dari perjanjian kerja tersebut, maka salah satu pihak si pekerja harus melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang dijanjikan dalam perjanjian kerja/perburuhan. Bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut pada prinsipnya harus dilakukan oleh pihak yang membuat perjanjian kerja dan tidak boleh digantikan oleh orang lain.

a.d. b. Dibawah Perintah

Dalam melakukan pekerjaannya harus tunduk pada perintah orang lain, orang lain tersebut tidak lain adalah si majikan sebagai pihak pemberi kerja. Hal tersebut dalam prakteknya, si pekerja diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan kerja yang ada pada perusahaan.

a.d. c. Dengan Upah

Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah, lihat ketentuan Pasal 1602b KUHperdata. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi buruh demi kelangsungan hidupnya beserta keluarga.²²⁾

Ketentuan tersebut ditegaskan lagi pada Pasal 1602b KUHPperdata, yang menentukan bahwa “tiada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan”. Ketentuan mana diperkuat lagi oleh Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang berbunyi:

Hal untuk menerima upah timbul pada saat hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

²¹⁾ Imam Soepomo, *Op-cit*, hal 62.

²²⁾ Wiwono Soedjono, *Op-cit*, hal. 23.

Pada Pasal 4 ditentukan bahwa:

Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan.

a.d. d. Dalam Waktu Tertentu

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak boleh diharuskan dikerjakan selama hidupnya oleh si pekerja, sesuai dengan waktu yang telah mereka sepakati atau diperjanjikan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kebiasaan setempat.

Keempat syarat tersebut, jika dirumuskan atau disingkat adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri.
- b. Harus dibawah perintah orang lain
- c. Pekerjaan tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan
- d. Si pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah, sebaliknya si pengusaha wajib membayar upah tepat pada waktunya.

Keempat esensi tersebut, diatur antara lain pada Pasal-pasal 1602, 1602b, 1603a, 1603b KUHPerdara serta Pasal 2 dan 4 PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Menurut Sendjum W. Manulang, dalam bukunya Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, antara lain menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja yaitu:

- “a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- b. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha) dan
- c. Adanya upah”²³⁾

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.

Selain syarat-syarat material seperti telah diuraikan, maka dalam hal diadakannya perjanjian kerja/perburuhan yang dilaksanakannya secara tertulis, dalam perjanjian itu harus berisi syarat-syarat antara lain sebagai berikut:

- a. Harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
- b. Waktu berlakunya perjanjian kerja;
- c. Upah buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan;

²³⁾ Sendjum W. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hal. 64.

- d. Saat istirahat bagi sang buruh yang dilakukan di dalam dan kalau perlu di luar Indonesia serta selama istirahat itu;
- e. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh.

Biasanya perjanjian kerja/perburuhan itu, jika hanya untuk pekerjaan yang sifatnya sederhana saja, maka perjanjian kerja tersebut diadakan secara lisan saja. walaupun demikian buruh atau pekerja yang telah melaksanakan pekerjaannya, maka pekerja tersebut tetap mendapatkan hak atas upah mereka.

B. KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA

Kewajiban dan hak para pihak dalam perjanjian kerja/perburuhan antara satu dengan lainnya merupakan suatu kebalikan, jika di satu pihak merupakan suatu hak, makadilain pihak merupakan suatu kewajiban.

Wiwoho Sodjono, menyatakan bahwa kewajiban penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban di majikan.²⁴⁾

Selanjutnya Djumialdji menyatakan bahwa:

“Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang biasa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja/perburuhan bisa dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan pihak yang lainnya. Yaitu pihak pekerja atau buruh berlawanan dengan pihak pengusaha atau majikan”.²⁵⁾

Jika si yang tertuang di dalam perjanjian kerja/perburuhan tersebut menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja, maka sebaiknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah haknya, dan begitu pula sebaliknya.

Agar perihal hak dan kewajiban tersebut, bisa lebih jelas dan rinci, maka hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja/perburuhan dibagi sebagai berikut:

- Kewajiban-kewajiban para pihak pekerja;
- Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan²⁶⁾
- Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja:

Kewajiban-kewajiban dari pihak pertama, yaitu pekerja, dimana unsur kesatu, dan ketiga yaitu ada unsur *work*, *service* dan *time*.

²⁴⁾ Wiwono Soedjono, *Op-cit*, hal. 12.

²⁵⁾ Djumaildji, *Op-cit*, hal. 36.

²⁶⁾ *Ibid*, hal. 39.

Di dalam Peraturan Perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau upah buruh, ketentuannya bisa dilihat pada Pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c KUHperdata, yang pada prinsipnya disimpulkan sebagai berikut:

- “1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan;
2. Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk dari majikan;
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda”.²⁷⁾

a.d. 1. Pekerja Wajib Melakukan Pekerjaan.

Telah diuraikan sebelumnya, bahwa buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja/perburuhan yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri.

Akan tetapi ternyata karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut bisa dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari majikan sebelumnya.

Maka karenanya prinsip bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat dikesampingkan. Pada praktek pelaksanaannya biasanya pihak pekerja atau buruh yang membuat perjanjian kerja/perburuhan menyuruh orang lain untuk menggantikan pekerjaannya meminta izin kepada majikan. Lihat ketentuan Pasal 1603 KUHPperdata.

a.d. 2. Pekerja Wajib Menaati Peraturan dan Petunjuk dari Majikan

Pekerja dalam melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan dan kewajiban mana diterapkan antara lain ditujukan untuk peningkatan tata tertib dan ketenagan dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut, antara lain dapat dituangkan di dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan.

Sedjum W. Manulang, dalam bukunya Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, menyatakan bahwa : “Pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja/perburuhan menurut kemampuan yang maksimal.”²⁸⁾

²⁷⁾ *Ibid*, hal. 40.

²⁸⁾ Sedjum W. Manulang, *Op-cit*, hal. 67.

Yang perlu diperhatikan di sini, adalah pekerja wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja/perburuhan, undang-undang dan kebiasaan setempat.

Karena itu perintah majikan yang datangnya di luar atau selain seperti disebutkan di atas, apalagi perintah yang bertentangan dengan undang-undang, norma susila, kebiasaan dan ketertiban umum, maka dalam hal ini pekerja tidak perlu menaati perintah tersebut.

Selain itu jika hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja/perburuhan salah satu diantaranya adalah merupakan kewajiban dari pihak pekerja, akan tetapi jika didalam suatu perjanjian kerja/perburuhan tidak dicantumkan secara tegas, maka hal tersebut dikuatirkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut, si majikan bisa bertindak sewenang-wenang dalam memberikan perintahnya kepada kaum pekerja.

a.d. 3. Kewajiban untuk Membayar Ganti Rugi dan Denda

Jika sipekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan pihak majikan. Maka atas kejadian tersebut, resiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja.

Akan tetapi dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian dari si pekerja.

Ada suatu asas yang biasa disebut *Demantum lura datum* yang artinya perbuatan yang melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi.

Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan si pekerja atau karena di luar batas kemampuan si pekerja maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung-jawab si pekerja. Misalnya karena bencana alam atau kejadian sejenis.

- Kewajiban-kewajiban dari Pihak Majikan

Setelah uraian yang pertama adalah tentang kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja, maka sebaliknya adalah sebagaimana disebutkan sebelumnya, yaitu tentang kewajiban-kewajiban dari si majikan.

Walaupun dalam melakukan hubungan kerja, ada banyak kewajiban-kewajiban dari si majikan yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja/perburuhan tersebut adalah kewajiban si majikan untuk membayar upah tepat pada waktunya.

Akan tetapi karena kewajiban lainnya juga penting untuk dilaksanakan oleh si majikan, maka dalam uraian tersebut di bawah ini akan dirinci sebagai berikut:

- “1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu;
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan;
3. Kewajiban untuk mengurus perawatan dan pengobatan;
4. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan;
5. Kewajiban untuk memperlakukan sama antara pekerja pria dan wanita.”²⁹⁾

a.d. 1. Kewajiban untuk Berbuat atau Tidak Berbuat Sesuatu.

Kewajiban majikan salah satunya adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat sesuatu atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.

Selanjutnya dalam hal membicarakan kewajiban dari majikan Gunawi Kartasapoetra, menyatakan bahwa si majikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

- “ – Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan”.³⁰⁾

a.d. 2. Kewajiban untuk Memberikan Istirahat Tahunan

Di dalam Pasal 1602v KUHperdata jo PP Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan si buruh, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerja sedemikian rupa, sehingga di satu pihak cuti atau istirahat bisa dibenarkan secara teratur dan dipihak lain jalannya suatu produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu, sehingga semua pihak dapat melaksanakan

²⁹⁾ Djumialdji, *Op-cit*, hal. 42

³⁰⁾ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983, hal. 9.

kewajibannya dengan tenang sebaliknya hak juga tidak terabaikan, karena itu semuanya bisa terpenuhi dengan baik, tanpa bertentangan dengan isi perjanjian kerja/perburuhan dan peraturan perundang-undangan dan kebiasaan setempat.

a.d. 3. Kewajiban Mengurus Perawatan dan Pengobatan

Di dalam Pasal 1602x KUHPdata, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika si buruh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan.

Tetapi tanggungjawab tersebut paling lama hanya untuk waktu 6 (enam) minggu pertama. Walaupun demikian, bukan semua penderitaan sakit si buruh menjadi tanggungjawab majikan karena jika timbul sakit yang diderita ataupun kecelakaan buruh tersebut karena perbuatan buruh yang disengaja atau karena perbuatan a-susila, maka biaya pengobatan dan perawatan tidak menjadi tanggungjawab majikan.

Jika suatu biaya perawatan pengobatan telah terlanjur dikeluarkan oleh majikan, biaya tersebut bisa dituntut kembali, tuntutan mana ditujukan kepada si buruh tadi, dengan catatan bahwa tuntutan kembali atas biaya perawatan dan pengobatan tersebut, hanya untuk biaya selama 4 (empat) minggu.

a.d. 4. Kewajiban Memberikan Surat Keterangan

Pada ketentuan Pasal 1602z ayat (1 dan 2), antara lain ditentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan, yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan si majikan. Dan dalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara si buruh dan majikan. Surat keterangan tersebut diberikan jika hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan sendiri dari si pekerja.

Dengan bermodalkan surat keterangan tersebut, si pekerja dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian-keahlian tertentu yang telah dimilikinya. Selain itu yang lebih penting lagi, adalah bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi, bukan alasan-alasan negatif lainnya, akan tetapi kesemuanya itu atas permintaan si pekerja itu sendiri. Pada prinsipnya surat keterangan

tersebut, bisa dipakai sebagai modal utama bagi pekerja dalam memasuki bursa tenaga kerja.

a.d. 5. Kewajiban Majikan untuk Memperlakukan Sama antara Pekerja Pria dan Wanita

Majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja tidak boleh membedakan antara calon pekerja pria dan wanita. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah. Bahkan tidak boleh juga ada perbedaan antara yang sudah berkeluarga dan belum berkeluarga.

Walaupun pada prinsipnya sewaktu mengadakan perjanjian kerja/perburuhan tidak boleh membedakan antara pekerja wanita dan pria. Tetapi pada kenyataannya ada hal-hal tertentu dan asasi, yang memang sifatnya harus dibedakan.

Seorang wanita pada dasarnya diperbolehkan saja menjalankan semua pekerjaan hanya saja di sana sini diadakan perbedaan. Menurut undang-undang kerja, pertimbangan membatasi pekerjaan wanita, adalah wanita itu lemah badannya, dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.³¹⁾

a.d. 6. Kewajiban Membayar Upah

Di dalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja, adalah “membayar upah: perjanjian kerja/perburuhan” tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada Pasal 1602 KUHPerduta yang berbunyi:

“Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”

Apabila membicarakan tentang upah, maka yang mendapatkan porsi perhatian yang utama antara lain, adalah pembayaran upah tepat pada waktunya. Selain itu perihal upah, diatur pula jika si pekerja berhalangan melakukan pekerjaannya karena alasan tertentu, misalnya karena alasan sakit, menjalankan cuti, melakukan tugas negara dan lain sebagainya.

³¹⁾ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1975, hal. 55.

Yang perlu juga mendapat perhatian, adalah bagaimana jika si majikan sendiri sebagai pihak pemberi kerja, berhalangan untuk menyediakan atau mengadakan pekerjaan.

Upah adalah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja dan keluarganya, karena perihal upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, perlu diperhatikan pihak lain yaitu pemerintah.

C. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH DAN MAJIKAN

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau Pengakhiran Hubungan Kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan itu akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis maupun kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto kopi surat-surat lain).
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya. Imam Soepomo menyatakan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.”³²⁾

Karena itulah pemutusan hubungan kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali.

Di dalam hukum perburuhan dikenal adanya jenis-jenis pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datang dari pihak buruh maupun majikan Pasal 1603e KUHPerdara menyebutkan:

“Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau bagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan.

Demikian juga dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986 tentang Kesepakatan Kerja untuk waktu tertentu dikatakan:

“Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakatinya”.

Selain dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, pemutusan hubungan kerja/perjanjian kerja demi hukum ini juga dapat terjadi karena meninggalnya

³²⁾ Imam Soepomo. *Op-cit*, hal. 115-116.

pekerja (Pasal 1603e KUHPerdara jo Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986). Ketentuan pasal ini dapat dimengerti karena sesuai dengan asas kepribadian. Seperti yang disimpulkan dari ketentuan Pasal 1331 KUHPerdara yang menentukan bahwa seseorang hanya dapat mengikatkan diri hanya untuk dirinya sendiri. Akan tetapi jika yang meninggal dunia itu adalah majikan/pengusaha, maka hubungan kerjanya tidak putus atau berakhir (Pasal 1603 KUHPerdara jo Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986). Sehubungan dengan meninggalnya majikan/pengusaha maka padaahli waris yang bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu terlebih dahulu harus mengajukan permohonan izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Pasal 14 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986).

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendakinya; bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

Sehubungan dengan hak buruh untuk memutuskan hubungan kerja, Pasal 1603i KUHPerdara menentukan apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu itu berlangsung buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan. Sejalan dengan ketentuan tersebut Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 menyatakan bahwa adanya masa percobaan itu harus diberitahukan kepada calon buruh yang bersangkutan. Dan untuk pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan tidak diperlukan izin dari pejabat yang berwenang.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986, ditentukan bahwa bilamana pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan waktu tertentu berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu atau yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, kepada pihak buruh diwajibkan membayar

kepada majikan ganti kerugian sebesar upah pekerja sampai pekerjaan selesai, kecuali bila putusnya hubungan kerja itu karena kesalahan keras atau karena alasan mendesak adalah “suatu keadaan yang sedemikian rupa yang berakibat bagi buruh, bahwa ia tidak selayaknya mengharapkan untuk memutuskan hubungan kerja”.³⁵⁾

Kesalahan besar yang dilakukan oleh majikan yang merupakan alasan mendesak bagi buruh untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan majikan dijumpai dalam Pasal 1603p jo. Pasal 19 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER-05/MEN/1986 yang menentukan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha.
- b. Membujuk pekerja, keluarga atau teman serumah pekerja, melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan kesusilaan, atau hal itu dilakukan bahwa pengusaha.
- c. Berulang kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
- d. Tidak memenuhi syarat, atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja;
- e. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya.
- f. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan;
- g. Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja;
- h. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dengan menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa, atau keselamatan pekerja hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu kesepakatan kerja diadakan;
- i. Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1).

³⁵⁾ *Ibid*, hal. 22.

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh berdasarkan kesalahan di atas, harus mendapat izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Pasal 19 ayat (2) dan Pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986).

Dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini jarang sekali terjadi, meskipun sering terjadi keterlambatan pembayaran upah misalnya, yang menurut Pasal 19 ayat (1) di atas dapat dijadikan alasan mendesak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Ini dapat dimengerti karena mencari tempat bekerja baru bagi buruh yang bersangkutan adalah tidak mudah lebih-lebih dengan keadaan sekarang ini antara lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada, sehingga buruh menerima saja keadaan-keadaan tersebut sambil mencari jalan keluarnya yang terbaik.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik material maupun sprituil seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

Untuk itulah pemerintah telah mengundang Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta serta Peraturan-peraturan Pelaksanaannya.

Kehadiran undang-undang ini dimaksudkan untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi buruh dengan jalan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja bahkan dalam beberapa hal dilarang. Hal ini ditegaskan dalam Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai berikut:

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah Pemutusan Hubungan Kerja ialah sedapat mungkin Pemutusan hubungan kerja dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang;

2. Majikan harus merundingkan dengan buruh yang bersangkutan, dengan organisasi buruh bila buruh itu menjadi anggota organisasi, pemberhentian yang dihasilkan oleh perundang-undangan antara pihak-pihak yang bersangkutan seringkali lebih dapat diterima oleh mereka daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pihak lain;
3. Jika jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang hendak dilakukan oleh majikan. Campur tangan ini berupa pemberian izin.

Menurut ketentuan Pasal 17 Peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1986 pengusaha dapat mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dengan minta izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Perselisihan Perburuhan karena kesalahan berat akibat perbuatan kerja sebagai berikut:

- a. Pada saat kesepakatan kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan;
- b. Mabuk, madat memakai obat bius atau narkotik di tempat kerja;
- c. Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;
- d. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- e. Membujuk pengusaha dan atau teman sekerjanya untuk melakukan suatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan;
- f. Dengan sengaja atau dengan kecerobohnya yang merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
- g. Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
- h. Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.

Sebaliknya dalam beberapa hal pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan tanpa memerlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan antara lain:

- a. Pemutusan hubungan kerja dengan persetujuan organisasi buruh;
- b. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan (Pasal 4 Undang-undang Nomor 12 tahun 1964);

- c. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan untuk waktu tertentu, karena hubungan kerja itu putus demi hukum;
- d. Pemutusan hubungan kerja karena peraturan pensiun, yakni buruh sesudah masa kerja atau usia tertentu dapat dipensiunkan.
- e. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan kerana alasan penting.

Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan atau sering juga disebut Perselisihan Perburuhan Perorangan ini diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan berbagai Peraturan pelaksanaan lainnya, maka penguraian selanjutnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-undang ini dapat dilihat pada sub berikutnya secara tersendiri.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut Pasal 1603v KUHPperdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, Perjanjian Kerja Putus.

Imam Soepomo, menyebutkan bahwa:

“Alasan penting adalah disamping alasan mendesak (*dringnederenden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja ini”.³⁶⁾

Alasan penting bagi pihak buruh untuk mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri dapat dilihat pada uraian Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh (Pasal 1603 KUHPperdata jo Pasal 19 (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986). Demikian juga alasan penting bagi pihak majikan/pengusaha dapat dilihat pada Pasal 1603 KUHPperdata yang intinya isinya sama dengan ketentuan Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986 dan dapat dilihat pada uraian Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan.

³⁶⁾ Imam Soepomo, *Op-cit*, hal. 137.

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

- (1) Unsur-unsur di dalam perjanjian kerja belum sesuai peraturan yang berlaku pada kenyataan (a) Di dalam pelaksanaannya jika seseorang atau pihak pekerja, sewaktu melaksanakan perjanjiannya sebagai pelaksanaan dari isi yang tercantum dalam perjanjian kerja tetapi berhalangan, ternyata ketentuan tersebut bisa dikesampingkan, (b) Unsur service dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak terdapat. (c) Pelaksanaan pekerjaan belum sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, (d) Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk “uang”, namun dalam praktek dalam bentuk “barang”.
- (2) Seperti telah dikemukakan bahwa dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah masa sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya-tidaknya mengurangi beban buruh yang diPHK, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi buruh yang diPHK sebagaimana yang dimaksud oleh Pasal 7 ayat (2) Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964, yakni:

B. SARAN

Dalam perjanjian kerja kewajiban dan hak antara pekerja dan majikan merupakan suatu kebalikan, yaitu bahwa apa yang menjadi hak dari majikan di satu pihak menjadi kewajiban dari pekerja, begitu juga sebaliknya apa yang menjadi hak dari pekerja di satu pihak merupakan kewajiban dari majikan. Sedangkan si pekerja (buruh) jauh lebih rendah dari kedudukan majikan (pengusaha) maka untuk itu, diperlukan campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada buruh, terutama pada waktu mengadakan perjanjian kerja sampai pada terjadinya pemutusan hubungan kerja.