

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM DAN HUKUM SISTEM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Perlindungan Hukum Pidana

Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke empat Pasal 1 ayat (3) yang berisi :

Negara Indonesia adalah Negara hukum, maka sudah sewajarnya Negara Republik Indonesia menjunjung tinggi hukum dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh warganya khususnya bagi mereka yang membutuhkan perlindungan hukum

Berdasarkan isi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen ke empat tersebut di atas, maka seluruh warga Negara Indonesia berhak mendapat perlindungan hukum. Mereka yang berhak mendapatkan perlindungan hukum tidak hanya korban saja tapi juga pelaku kejahatan agar terhindar dari tindakan main hakim sendiri (*eigen reichteing*) dari masyarakat sehingga kesejahteraan umum dapat tercapai.

Sudah lazim untuk diketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri.

Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Beberapa unsur kata Perlindungan ¹;

1. Melindungi: menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga,

¹ <http://www.artikata.com/artiperlindungan.html>

- memelihara, merawat, menyelamatkan ;
2. Perlindungan: proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung) ;
 3. Pelindung: orang yang melindungi, alat untuk melindungi ;
 4. Terlindung: tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan ;
 5. Lindungan: yang dilindungi, tempat berlindung, perbuatan ;
 6. Memperlindungi: menjadikan atau menyebabkan berlindung ;
 7. Melindungi: membuat diri terlindungi.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) (Soeroso, 2006: 49).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan

hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing- masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *Rule of Law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, konsep *rechtsct* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl.

Pada saatnya hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V.Dicey.

Konsep *rechtstaat* menurut Julius Stahl secara sederhana dimaksudkan dengan negara hukum adalah negara yang menyelenggarakan kekuasaan pemerintahannya didasarkan pada hukum. Konsep Negara hukum atau *Rechtsstaat* menurut Julius Stahl mencakup 4 elemen, yaitu :

1. Perlindungan hak asasi manusia;
2. Pembagian kekuasaan;
3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang;
4. Peradilan tata usaha Negara ².

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu :

1. Perlindungan hukum yang preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi bentuk yang menjadi definitife.

2. Perlindungan hukum yang represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Kedua bentuk perlindungan hukum diatas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip Negara hukum

² Hadjon , Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm.14.

Secara umum Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Pada kenyataannya sekarang ini di tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencarikan pekerja sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

Banyaknya perusahaan yang berminat untuk memakai pekerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, menurut Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo adalah Karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memakai jasa penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan-jaminan lain, misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memakai pekerja

dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja sesuai dengan kontrak saja³

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :⁴

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

3. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³ Sofjan Wanandi, *Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo*, 2004.Hlm.34

⁴ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003.Hlm. 61-62

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu :

a. Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Permanen

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu.

Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : 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 :

- b) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- c) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- d) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- e) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

B. Tinjauan Pustaka Mengenai Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁵. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur⁶

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

a. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan

⁵Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol 17 no 6, 2011, hal 708

⁶ Sendjun H Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra, 1998, hal 03

akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan. Yaitu⁷:

a. Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

⁷ Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 2001, Hlm. 345.

Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (production-contered development). Namun pada kenyataanya masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah

C. Pengaturan Tentang Perjanjian Kerja

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan Perjanjian Kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika di dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang Perjanjian Kerja, karena antara para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja tersebut menjadi tidak seimbang.⁸

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereencom* mempunyai beberapa pengertian. Dalam Pasal 1601 KUHPerdara memberikan pengertian Perjanjian Kerja :

“sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah.”⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 point ke 14 memberikan pengertian Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

⁸ Djumadi, Op. Cit, Hlm. 26

⁹ Dilliriald, Op. Cit, Hlm. 27

Selain pengertian normatif di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja antara buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Istilah Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya Perjanjian Kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Dengan demikian adalah kurang tepat bila Mr. Wirjodono Prodjodikoro menggunakan istilah perburuhan untuk menunjuk istilah Perjanjian Kerja. Sedangkan untuk Perjanjian Kerja beliau menggunakan istilah persetujuan perburuhan bersama Mr. R. Subekti juga menggunakan secara kurang tepat istilah persetujuan perburuhan untuk Perjanjian Kerja sedangkan perjanjian perburuhan diberinya nama persetujuan perburuhan kolektif¹⁰

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para pakar tersebut di atas menunjukkan bahwa posisi pihak pengusaha/majikan dan pekerja berada di bawah pihak majikan adalah tidak sama dan seimbang yaitu di bawah.

Jika menggunakan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan sesuatu hal.

¹⁰ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan Edisi Revisi, Jakarta, 2003, Hlm. 70

Bekerja pada pihak lainnya menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya adalah bekerja di bawah pihak lain. Sifat ini perlu dikemukakan untuk membedakan dari hubungan antara dokter dengan pasien misalnya dengan seseorang yang berobat dimana dokter itu melakukan pekerjaan untuk orang yang berobat namun tidak berada di bawah pimpinannya. Karena itu perjanjian antara dokter dengan orang berobat bukanlah merupakan Perjanjian Kerja melainkan perjanjian tertentu.¹¹ Jadi dokter bukanlah buruh dan orang yang berobat bukanlah majikan dan hubungan antara mereka bukanlah hubungan kerja. Adanya buruh ialah hanya jika ia bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya serta menerima upah dan adanya majikan jika ia memimpin pekerjaan yang dilakukan pihak kesatu.

Hubungan buruh dan pengusaha tidak juga terdapat pada perjanjian pekerjaan yang ditujukan kepada hasil pekerjaan. Bedanya perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan pekerjaan tertentu ialah bahwa perjanjian melakukan pekerjaan ini tidak melihat hasil yang dicapai. Jika orang yang berobat itu tidak menjadi sembuh bahkan akhirnya meninggal dunia, dokter itu telah memenuhi kewajiban menurut perjanjian.¹²

Menyimak Perjanjian Kerja menurut KUHPerdara seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas Perjanjian Kerja adalah "di bawah perintah pihak lain". Di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan antara bawahan dengan atasan (*subordinasi*). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan

¹¹ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cetakan Keempat, Hlm.358 dan 362 dalam Iman Soepomo.

¹² Ibid

perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena hanya menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah memberikan upah.

Pengertian Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini tidak menyebutkan bentuk Perjanjian Kerja itu lisan atau tulisan, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengertian Perjanjian Kerja di atas dapat ditarik beberapa unsur dan Perjanjian Kerja yaitu: ¹³

f) Adanya unsur Pekerjaan (*work*)

Dalam suatu Perjanjian Kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja dan hanya dengan seizin majikanlah pekerja dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi: "Buruh wajib

¹³ Lalu Husni, Op. Cit, Hlm. 56

melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan is dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya."

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya. Maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, Perjanjian Kerja tersebut putus demi hukum.

g) Adanya unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien dan pengacara dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien, serta dokter dan pasiennya atau pengacara dengan kliennya, merupakan hubungan untuk melakukan jasa tertentu

h) Adanya Waktu Tertentu¹⁴

Dalam melakukan pekerjaan haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya tidak boleh sekehendak hati dari majikan atau dilakukan seumur hidup. Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan pada Perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan dan pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan ketertiban umum.

i) Adanya upah

¹⁴ Ibid

Upah memegang peranan penting dalam hubungan Perjanjian Kerja. Bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktek di sebuah hotel, Upah ini merupakan kompensasi yang didapat oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha.

Upah ini merupakan teken prestasi atas imbalan jasa/pekerjaan yang diberikan oleh buruh kepada pengusaha dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Selanjutnya dalam Pasal 51 dinyatakan bahwa :

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- 2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

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.

Dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a) kesepakatan kedua belah pihak;
 - b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan¹⁵:

- a) Nama, alamat perusahaan serta jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat pekerjaan;

¹⁵ Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- e) Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat;
- i) Tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja;

Selain hal-hal di atas terdapat juga beberapa hal lainnya yang perlu diatur dalam suatu Perjanjian Kerja yaitu ¹⁶:

- a) Macam pekerjaan;
- b) Cara-cara pelaksanaannya;
- c) Waktu atau jam kerja;
- d) Tempat kerja;
- e) Besarnya imbalan kerja, macam-macamnya serta cara pembayarannya;
- f) Fasilitas-fasilitas yang disediakan majikan/perusahaan bagi pekerja / buruh / pegawai
- g) Biaya kesehatan/pengobatan bagi buruh/pegawai/pekerja;
- h) Tunjangan-tunjangan tertentu;
- i) Perihal cuti;
- j) Perihal izin meninggalkan pekerjaan;
- k) Perihal hari libur;
- l) Perihal jaminan hidup dan masa depan pekerja;
- m) Perihal pakaian kerja;
- n) Perihal jaminan perlindungan kerja;
- o) Perihal penyelesaian masalah-masalah kerja;

¹⁶ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, Hlm. 23

- p) Perihal uang pesangon dan uang jasa;
- q) Berbagai masalah yang dianggap perlu.

Jangka waktu Perjanjian Kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya (PKWT) dan waktu tidak tertentu (PKWTT) bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesai pekerjaan tertentu.

Kewajiban pihak pekerja dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebekti menulis: "suatu pihak yang memperoleh hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh yang dianggap sebagai kebalikannya dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja"¹⁷.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁸ Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian Kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Demikian pula Perjanjian Kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

¹⁷ Ashadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, 2007 Hlm. 60

¹⁸ Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Perjanjian Kerja, karena merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian, apa yang dikemukakan oleh Soebekti di atas berlaku juga. Artinya apa yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban pengusaha dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja.¹⁹

Pekerja yang baik adalah buruh yang menjalankan kewajibankewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.²⁰

Selain itu Pekerja yang melakukan hubungan kerja harus mentaati peraturan perusahaan, secara normatif peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan pengertian tersebut, jelas bahwa peraturan perusahaan dibentuk oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Apabila peraturan perusahaan tersebut telah terbentuk, pengusaha diwajibkan untuk memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

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

¹⁹ Lalu Husni, Loc. Cit

²⁰ Pasal 1603D KUHPerduta

Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan paling lama dua (2) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Ketentuannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.