



**"SINKRONISASI UNDANG-UNDANG TENAGA KERJA,
PERATURAN PERUSAHAAN DAN IMPLEMENTASI
PERJANJIAN KERJA PADA PT. BERAU COAL
DI KABUPATEN BERAU, KALIMANTAN TIMUR"
(Suatu Tinjauan tentang Aspek Hukum Perjanjian)**



UNIVERSITAS HASANUDDIN
21-6-2001
Fak. Hukum
1 orp
01 6 21 73
14632

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin

MUHAMMAD SAID

B 111 97 007

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2001

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi dari :

N a m a : Muhammad Said
Nomor Stambuk : B 111 97 007
Jurusan : Keperdataan
Judul : "Sinkronisasi Undang-undang Tenaga Kerja, Peraturan Perusahaan dan Implementasi Perjanjian Kerja pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur (Suatu Tinjauan tentang Aspek Hukum Perjanjian)"

Telah diterima oleh pimpinan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin untuk diajukan dalam ujian skripsi.



Makassar, 15 Mei 2001

Dekan
U. Pembantu Dekan I

Abdul Razan S.H.
ABDUL RAZAN, S.H
NIP : 131 287 216

PENGESAHAN PENGUJI

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : Muhammad Said
No. Pokok : B 111 97 007
Bagian : Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum
Judul Skripsi : Sinkronisasi Undang-undang Tenaga Kerja, Peraturan Perusahaan dan Implementasi Perjanjian Kerja pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur (Suatu Tinjauan tentang Aspek Hukum Perjanjian)

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dengan susunan sebagai berikut :

Ketua : Prof. Dr. H. Abdullah Marlang, S.H., M.H.
Sekretaris : Achmad, S.H.
Penguji : 1. Hj. Rosmalania Mappiare, S.H., M.H.
2. Achmad, S.H.
3. Dr. Ahmadi Miru, S.H., M.S.

Makassar, 26 Mei 2001

Panitia Ujian Sarjana

Ketua



Prof. Dr. H. Abdullah Marlang, S.H., M.H.
NIP : 130 604 520

Sekretaris



Achmad, S.H.
NIP : 132 064 161

ABSTRAK

Muhammad Said (B 111 97 007), dengan judul "Sinkronisasi Undang-undang Tenaga Kerja, Peraturan Perusahaan dan Implementasi Perjanjian Kerja pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur (Suatu Tinjauan tentang Aspek Hukum Perjanjian)" dibawah bimbingan Dr. Ahmadi Miru, S.H,M.S. sebagai konsultan I dan Winner Sitorus, S.H, M.H sebagai konsultan II.

Penelitian berlokasi pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi batubara. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja serta proses terjadinya perjanjian kerja antara pekerja dan PT. Berau Coal. Begitu juga dengan sinkronisasi antara peraturan perundangan-undangan tentang tenaga kerja dengan peraturan perusahaan, dalam hal ini KKB PT. Berau Coal serta implementasi perjanjian kerja terhadap pemberian jaminan sosial tenaga kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapang (*Field Research*) dan penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian lapang yaitu dengan mengadakan survai langsung ke lapangan dengan mengadakan wawancara dengan Bapak Teguh Mulyono (Staff departemen sumber daya manusia), dan Bapak Karsim, Ssi (Kepala bagian personalia PT. Berau Coal) serta Bapak Drs. Bachtiar, TS (Kasie hubungan Industrial dan syarat kerja, Depnaker Kab. Berau), serta melakukan penyebaran kuisioner penelitian. Penelitian kepustakaan yaitu suatu cara memperoleh data dengan mengadakan penelitian terhadap buku-buku, tulisan ilmiah, dokumen-dokumen perusahaan dan peraturan perundang-undangan serta sumber lain yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Berau Coal berusaha sejak awal mengantisipasi kemungkinan terjadinya wanprestasi terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, dengan membuat perjanjian kerja harian dan kontrak kerja dalam bentuk tertulis atau akta. Sedangkan isi perjanjian kerja PT. Berau Coal yang terdiri atas perjanjian kerja harian dan kontrak kerja tersebut belum secara jelas memaparkan hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja. Melainkan diatur lebih lanjut berdasarkan perintah atasan dari pekerja serta Kesepakatan Kerja Bersama PT. Berau Coal dengan Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan unit kerja PT. Berau Coal. Sehingga dengan demikian pekerja pada saat menandatangani akta perjanjian kerja belum mengetahui secara pasti hak dan kewajiban, tugas serta tanggung jawabnya.

Keselaran atau sinkronisasi antara peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja dengan KKB PT. Berau Coal tampak jelas pada 1). Usia kerja, 2). Waktu Kerja, 3). Upah bagi pekerja yang sakit, 4) Istirahat tahunan, 5). Upah lembur. Sinkronisasi tampak dengan adanya persamaan materi yang diatur dalam peraturan perundangan-undangan tentang tenaga kerja maupun peraturan pelaksanaannya dengan KKB PT. Berau Coal. Selain itu, perwujudan terhadap pemberian jaminan sosial tenaga kerja sebagai realisasi hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial, tampak jelas dengan diaturnya pelaksanaan pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua serta jaminan pemeliharaan kesehatan dalam KKB PT. Berau Coal.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Berau Coal untuk meningkatkan hubungan yang lebih erat antara pekerja dengan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

LEKHA PERGIANTAN

PERSEMBAHANKU.....

**DENGAN PENUH TAKZIM SAYA
PERSEMBAHKAN SKRIPSI INI BUAT KEDUA
ORANG TUAKU AYAHANDA H. SAMPRA (Alm)
DAN IBUNDA HJ. ENDANG ATAS KASIH
SAYANG DAN CINTANYA.**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penelitian dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan sebagai akibat keterbatasan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis selalu membuka diri untuk menerima saran dan petunjuk yang bersifat konstruktif dari berbagai pihak sebagai upaya penyempurnaan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini banyak mendapat bantuan, dorongan dan semangat serta bimbingan dari berbagai pihak yang sangat penulis hargai. Oleh karena itu, merupakan kewajiban bagi penulis untuk menyampaikan sembah sujud serta ucapan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada Ayahanda H. Sampra (almarhum) dan Ibunda Hj. Endang, yang dengan penuh kasih sayang selalu memberikan dorongan, semangat dan pengorbanannya yang tidak terhingga dalam perjalanan hidup penulis. Demikian juga terhadap kakanda Muchlis serta adik-adikku Santi, Saida dan Sintia Maharani atas bantuan dan do'anya. Terima kasih pula kepada adinda Muttahida Muchtar yang dengan kasih sayang dan kesabarannya memberikan dorongan moril dan setia menemani penulis.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami beberapa hambatan, namun hambatan tersebut dapat penulis hadapi berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak Dr. Ahmadi Miru, S.H,M.S, selaku Konsultan I dan Bapak

Winner Sitorus, S.H,M.H, selaku konsultan II yang telah meluangkan waktunya membimbing, memberi saran serta perhatian dalam penyusunan tugas akhir ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Achmad Ali, S.H,M.H, Bapak Abdul Razak, SH, Ibu Alma Manuputty, S.H,M.H, Bapak Faisal Abdullah, S.H, M.Si selaku Dekan serta Pembantu Dekan I, II dan III Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Amier Syarifuddin, S.H. M.H, selaku Ketua Bagian Hubungan Keperdataan.
3. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas bimbingan dan bantuannya.
4. Pimpinan dan seluruh staff PT. Berau Coal atas bantuan dan kerjasamanya.
5. Bapak Teguh Mulyono selaku Staff Departemen Sumber Daya Manusia dan Bapak Karsim, Ssi selaku Kepala Bagian Personalia PT. Berau Coal, yang banyak membantu memberikan informasi dan keterangan mengenai PT. Berau Coal.
6. Bapak Drs. Bachtiar T.S, Kepala Bagian Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Berau, atas informasi dan keterangannya tentang ketenagakerjaan.
7. Keluarga Bapak Haris Fadillah, Keluarga Bapak Djapri, Om Ganing dan istri, Om Sangkala dan keluarga serta Om Gassing dan istri atas bantuan dan dorongannya kepada penulis.

8. Rekan-rekan di Pondok Sakti Tamanlarea dan rekan-rekan angkatan '97.
9. Seluruh pihak yang tidak sempat penulis sebutkan.

Akhir kata penulis hanya dapat berdo'a semoga Allah SWT memberikan balasan sebagai ibadah atas segala bantuan yang diberikan, dan memohon ridha-Nya semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Amin ya rabbal alamin

Makassar, 15 Mei 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KONSULTAN.....	ii
PERSETUJUAN UNTUK MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Pengertian Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan.....	9
2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	9
2.1.2 Pengertian Peraturan perusahaan.....	16
2.2 Syarat-syarat Perjanjian Kerja.....	20
2.3 Akibat Hukum Perjanjian Terhadap Para Pihak.....	27
2.4 Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	34
2.5 Hubungan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian perburuhan.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Lokasi Penelitian.....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4 Analisis Data.....	47

BAB IV PEMBAHASAN.....	48
4.1 Sekilas Tentang PT. Berau Coal.....	48
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	48
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.1.3 Data Ketenagakerjaan.....	51
4.2 Penerapan Undang-undang Tenaga Kerja dan Peraturan Perusahaan Terhadap Perjanjian Kerja.....	56
4.2.1 Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja antara PT. Berau Coal dengan Tenaga Kerja.....	56
A. Bentuk Perjanjian Kerja antara PT. Berau Coal dengan Tenaga Kerja.....	56
B. Isi Perjanjian Kerja antara PT. Berau Coal dengan Tenaga Kerja.....	60
4.2.2 Proses Terjadinya Perjanjian Kerja.....	66
4.3 Implementasi Perjanjian Kerja dalam Hubungannya dengan Undang-undang Tenaga Kerja dan Peraturan Perusahaan.....	73
4.3.1 Sinkronisasi Undang-undang Tenaga Kerja dan Peraturan Perusahaan.....	73
4.3.2 Implementasi Perjanjian Kerja pada PT. Berau Coal Terhadap Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	87
 BAB V PENUTUP	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran.....	101
 DAFTAR PUSTAKA.....	102

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran</i>		<i>Halaman</i>
Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian.....	103
Lampiran 2	Peta Wilayah Kerja PT. Berau Coal.....	105
Lampiran 3	Akta Kontrak Kerja Pekerja Harian.....	106
Lampiran 4	Akta Kontrak Kerja.....	107
Lampiran 5	Bagan Struktur Organisasi PT. Berau Coal	110
Lampiran 6	Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Berau Coal dengan Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan unit kerja PT. Berau Coal.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehadiran badan usaha milik negara yang merupakan salah satu pelaksana ekonomi di Indonesia mempunyai potensi yang sangat besar dalam memajukan perekonomian negara. BUMN sebagai salah satu agen pembangunan (*Agent of Development*) bertujuan untuk memupuk keuntungan dan berusaha memberikan sumbangsih bagi perkembangan perekonomian negara pada umumnya serta menyelenggarakan kemanfaatan umum dengan melakukan kegiatan usaha yang bersifat melengkapi kegiatan sektor swasta dan koperasi. Selain itu dengan hadirnya perusahaan di daerah diharapkan dapat membantu pembangunan daerah.

Keberadaan badan usaha milik negara merupakan cerminan dari Pasal 33 UUD 1945 yang oleh Mar'ie Muhammad dan Astar Siregar,⁰ disebutkan bahwa Pasal 33 UUD 1945 memberi landasan konstitusional bagi keterlibatan negara / pemerintah dalam kegiatan-kegiatan usaha, salah satu wujud nyata dari keterlibatan ini adalah melalui Badan Usaha Milik Negara.

Salah satu faktor produksi yang penting dalam menunjang kinerja perusahaan adalah faktor manusianya. Hal ini sesuai dengan Pasal 27 UUD 1945 yang menjamin

⁰ Mar'ie Muhammad dan Astar Siregar, *Memelihara Momentum Pembangunan*, disunting oleh Hendra Asmara. (Jakarta : PT. Gramedia, 1985), hlm 219.

manusia sebagai subjek hukum yang diakui akan segala harkat dan martabatnya. Sejalan dengan hal tersebut maka tenaga kerja tidak boleh dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan juga merupakan manusia yang bekerja dan memperoleh penghasilan dan kesejahteraan yang senantiasa mendapatkan perhatian dan perlindungan dari perusahaan. Adapun bentuk perlindungan bagi tenaga kerja menyangkut perlindungan jam kerja, jaminan upah dan jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja serta perlakuan yang wajar dan manusiawi.

Perusahaan yang sudah berhasil akan mengadakan pembagian keuntungan, kesejahteraan bagi kaum pekerja berupa perumahan, antar jemput untuk pekerja, kesehatan, sekolah bagi anak-anak pekerja sebagai usaha untuk memperbaiki nasib pekerja. Walaupun perkembangan industri secara umum seharusnya membawa pengaruh positif terhadap kehidupan manusia untuk meningkatkan taraf hidup menjadi lebih baik, akan tetapi tidak semuanya harapan tersebut terwujud. Terjadinya ketidaksinkronan antara undang-undang tenaga kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja merupakan penyebab kesalahan penafsiran tentang kedudukan pekerja. Hal-hal seperti inilah yang menyebabkan terjadinya eksploitasi dan penguasaan perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja serta masih saja sebagian perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya, merupakan berbagai persoalan yang merugikan kaum pekerja dan hal inilah yang menyebabkan ketidakharmonisan dalam hal hubungan kerja.

Dalam kerangka pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting. Oleh karena itu, pembangunan

ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi tenaga kerja terhadap pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Berdasarkan pertimbangan itulah maka pemerintah berusaha melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan membentuk berbagai peraturan seperti Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Peraturan tersebut bertujuan memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja terhadap risiko kerja yang menimbulkan kecelakaan atau kematian bagi pekerja.

Dengan semakin berkembangnya teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha tidak saja memberikan kemudahan, akan tetapi juga merupakan salah satu penyebab terancamnya kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan kerja serta dapat memberikan risiko yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja. Oleh karena itu, perlindungan terhadap tenaga kerja harus jelas dan tegas termuat dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh tenaga kerja dan perusahaan sebagaimana ketentuan yang termuat dalam undang-undang tenaga kerja dan peraturan perusahaan yang ada.

Sebenarnya Indonesia telah memiliki undang-undang serta perangkat hukum lainnya yang sebetulnya sudah banyak memberikan jaminan atau perlindungan hukum terhadap keberadaan kaum pekerja dalam perusahaan. Tetapi dalam pelaksanaannya masih terlalu lemah dan sebagian perusahaan belum konsekuen dalam menjalankan undang-undang untuk melindungi kaum pekerja, sehingga kekhawatiran akan ketidakadilan dalam hal perburuhan sangat besar.

Tenaga kerja di dalam perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan produksi, terutama apabila tenaga kerja di perusahaan sebagai individu memiliki integritas dan semangat kerja yang tinggi serta kreatif, maka penyelenggaraan perusahaan akan berjalan dengan baik dalam proses peningkatan produksi. Jika sebaliknya maka dapat dipastikan pelaksanaan kegiatan perusahaan akan terganggu sehingga perusahaan akan dirugikan sekaligus menghambat karir selaku tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka merupakan suatu keharusan dalam lingkungan kerja untuk menciptakan suasana dan etika yang dapat memberikan motivasi kerja, meningkatkan kemampuan serta menumbuhkan sifat yang mendukung bagi terlaksananya kerja sama yang baik. Solusi atas permasalahan tersebut adalah diberlakukannya tata tertib yang dibuat dalam bentuk aturan-aturan yang bersifat mengikat dan mempunyai sanksi hukum bagi pelanggarnya, demi kelancaran tugas dan pekerjaan pada perusahaan.

Terjadinya kesepakatan terhadap perjanjian kerja merupakan langkah awal ketika seorang tenaga kerja diterima untuk bekerja di sebuah perusahaan. Perjanjian kerja memegang peranan yang sangat penting dalam hubungan kerja, karena di dalam akta perjanjian kerja telah menggambarkan tentang kedudukan para pihak. Dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan maka sangat tepat jika suatu perusahaan sebagai salah satu badan usaha milik negara mengeluarkan peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan perusahaan. Pentingnya pengaturan

hubungan hukum ini adalah untuk melihat batas-batas hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan perusahaan.

Perjanjian-perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh tenaga kerja dan perusahaan akan memberikan gambaran secara umum tentang kedudukan antara pekerja dan perusahaan dalam hubungan kerja. Selain itu terjadinya hubungan hukum dalam bentuk perjanjian kerja akan memberikan kejelasan terutama kepada tenaga kerja mengenai status hukumnya, sehingga pekerja nantinya dapat mengetahui jaminan dan bentuk-bentuk perlindungan yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja.

Berkenaan dengan perjanjian kerja yang menyangkut undang-undang tenaga kerja dan peraturan perusahaan tersebut, penulis merasa tertarik mengangkat masalah "Sinkronisasi Undang-undang Tenaga Kerja, Peraturan Perusahaan dan Implementasi Perjanjian Kerja pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur (Suatu Tinjauan tentang Aspek Hukum Perjanjian)" sebagai objek pembahasan. Pembahasan ini sangat penting untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja yang diberlakukan, koherasian atau sinkronisasi antara peraturan-peraturan yang ada dengan peraturan yang diberlakukan di perusahaan. Selain itu untuk mengetahui seberapa jauh perusahaan telah memberikan jaminan bagi pekerja sebagai perwujudan kesepakatan perjanjian kerja. Sehingga pada akhirnya diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak yang terkait dengan perjanjian kerja baik tenaga kerja, PT. Berau Coal maupun pemerintah Kabupaten Berau sebagai bahan evaluasi dalam rangka peningkatan kualitas perusahaan, hasil produksi dan kinerja tenaga kerja yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam membahas karya ilmiah ini, penulis membatasi pada masalah sinkronisasi undang-undang tenaga kerja dengan peraturan perusahaan serta implementasi perjanjian kerja pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. Implementasi tersebut menyangkut pemenuhan prestasi oleh masing-masing pihak dalam kaitannya dengan perjanjian yang telah disepakati antara pekerja dengan perusahaan.

Adapun yang menjadi pokok permasalahan yang akan penulis bahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja antara PT. Berau Coal dengan Tenaga kerja
2. Bagaimana proses terjadinya hubungan hukum dalam hal ini proses terjadinya perjanjian kerja
3. Bagaimana sinkronisasi antara undang-undang tenaga kerja dan peraturan perusahaan
4. Bagaimana implementasi perjanjian kerja pada PT. Berau Coal terhadap pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Sebagaimana halnya setiap kegiatan tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, demikian pula dengan penulisan karya ilmiah ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui tentang bentuk dan isi perjanjian kerja yang ada di PT. Berau Coal dalam rangka menjamin adanya kepastian hukum serta perlindungan terhadap tenaga kerja.
2. Untuk menjelaskan bagaimana sinkronisasi atau keserasian antara undang-undang tenaga kerja dan peraturan-peraturan perusahaan dalam perwujudan perjanjian kerja serta proses terjadinya perhubungan hukum, dalam hal ini terjadinya kesepakatan perjanjian kerja.
3. Untuk memberikan gambaran tentang implementasi perjanjian kerja terhadap pemberian jaminan sosial tenaga kerja dengan berdasarkan undang-undang tenaga kerja dan peraturan perusahaan.

Kegunaan Penulisan

1. Dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi secara umum sekaligus sebagai bahan evaluasi kepada PT. Berau Coal tentang seberapa jauh keselarasan atau sinkronisasi perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan dalam hubungannya dengan undang-undang tenaga kerja dan peraturan perusahaan
2. Diharapkan dapat memberikan informasi tentang penerapan undang-undang tenaga kerja terhadap perjanjian kerja, serta pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh PT. Berau Coal sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam undang-undang tenaga kerja.

3. Diharapkan dapat memberikan informasi bagi Pemerintah Kabupaten Berau sebagai bahan pertimbangan atau bahan acuan untuk membuat peraturan daerah yang sesuai dengan konteks atau kenyataan sebenarnya pada perusahaan
4. Bagi penulis yaitu untuk mengetahui sejauh mana korelasi antara ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dengan penerapan teori tersebut di lapangan sekaligus sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang hukum, khususnya hukum perjanjian dalam bidang perjanjian kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

TINJAUAN PUSTAKA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan

2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam memulai suatu pekerjaan di perusahaan, yang harus diperhatikan adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini sangat penting artinya untuk mengetahui kesesuaian antara pekerjaan dengan imbalan yang akan diberikan kepada pekerja, baik berupa gaji atau tunjangan lainnya. Terjadinya penyimpangan dalam hubungan kerja selama ini karena tidak dilaksanakannya perjanjian kerja secara baik. Selain itu, pemahaman yang salah oleh sebagian pengusaha (pemilik perusahaan) yang menganggap bahwa pekerja hanya sebagai alat produksi, sehingga sering terjadi eksploitasi terhadap manusia (*Exploitation de L'Homme par L'Homme*).

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian yang harus berpedoman pada perjanjian secara umum yang dijelaskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yaitu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

Sedangkan Subekti,²⁾ mengemukakan pendapat tentang suatu perjanjian yaitu suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal".

²⁾ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. ke-17 (Jakarta : PT. Intermasa, 1998) hlm. 1
Pengertian perjanjian ini lazim digunakan dalam hukum perjanjian

Kedua pengertian di atas menunjukkan bahwa perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian, di mana para pihak dalam perjanjian kerja yaitu pekerja dan pengusaha/majikan saling berjanji dan mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja.

Para pihak dalam perjanjian kerja terdiri atas pekerja dan majikan/pengusaha. Pekerja sering diistilahkan dengan buruh atau karyawan, akan tetapi maksud dari semua peristilahan itu adalah sama. Pada Pasal 1 sub c Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menggunakan istilah buruh, dengan pengertian buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Berdasarkan Pasal 1 sub 6 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh digunakan istilah pekerja/buruh, dengan pengertian pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kedua pengertian tersebut mempunyai arti yang sama bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan kepada pengusaha atau perusahaan, dalam suatu perjanjian kerja dan berhak menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas pekerjaan tersebut.

Sedangkan pengertian Pengusaha berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2000 pada Pasal 1 sub 7 adalah sebagai berikut :

- 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 huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Istilah perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah "*Arbeidsovereenkomst*" yaitu suatu bentuk perjanjian yang lahir karena adanya kebebasan berkontrak (*freedom of contract*). Kebebasan ini diartikan bahwa setiap orang berhak untuk mengadakan suatu perjanjian sekaligus menentukan bentuk dan isi perjanjian, termasuk di dalamnya perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Perjanjian kerja diatur dalam KUH Perdata BAB VII A yang terdiri atas tiga pasal yaitu Pasal 1601, Pasal 1602 dan Pasal 1603, kemudian ketiga pasal tersebut terdiri atas beberapa sub pasal.

Perjanjian kerja menurut pendapat F.X. Djumaldji,³⁾ dapat dibedakan ke dalam pengertian secara luas dan pengertian secara sempit. Pengertian perjanjian kerja secara luas mencakup 3 (tiga) macam perjanjian yaitu :

- a. Perjanjian Kerja (dalam arti sempit)
- b. Perjanjian Pemborongan
- c. Perjanjian Menunaikan Jasa

Perjanjian kerja dalam arti sempit bahwa perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan yaitu perjanjian antara buruh dengan majikan untuk melakukan pekerjaan dengan upah. Terhadap perbedaan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pemborongan, Gierke,⁴⁾ berpendapat bahwa dalam kerja borongan (maksudnya perjanjian pemborongan) pemborong menyelenggarakan pekerjaan, bebas tanpa pimpinan dan ke bawah perintah

³⁾ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, cet. ke - 2 (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1994), hlm. 2
Perbedaan terjadi karena adanya unsur wewenang/perintah pada perjanjian kerja, sedangkan perjanjian pemborongan dan perjanjian menunaikan jasa tidak terdapat unsur wewenang/perintah.

⁴⁾ *Ibid*

orang yang memborongkan, karena itu objeknya adalah hasil kerja (di sini soal tukar "*Austauschgeschäft*"). Dalam perjanjian kerja, buruh bekerja di bawah perintah atau pimpinan majikan yang menentukan tempat dan cara bekerjanya. Sehingga di sini objeknya penunaian kerja, inkorporasi buruh ke dalam suatu persekutuan kerja menyebabkan perjanjian ini disebut "*Organisationsgeschäft*".

Definisi umum tentang perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 a KUHPerduta, adalah sebagai berikut :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lain, majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, pekerja mengikatkan dirinya di bawah perintah majikan untuk melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu serta adanya imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan berupa upah atau gaji.

Pengertian perjanjian kerja juga dikemukakan oleh R. Iman Soepomo,⁹⁾ yaitu :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah".

⁹⁾ R. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan. Bidang Hubungan Kerja*, cet. ke-8, disunting oleh Helena Poerwanto dan Suliati Rachmat, (Jakarta : PT. Bumi Aksara 1994), hlm. 1

Pengertian perjanjian kerja yang dikemukakan oleh R. Iman Soepomo tersebut, selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh A. Ridwan Salim, dkk,⁶⁾ tentang perihal perjanjian kerja yaitu :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya”.

R. Iman Soepomo dan A. Ridwan Salim, dkk memandang bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian kerja mempunyai hubungan timbal balik serta mempunyai kedudukan yang sama dan seimbang. Hal ini ditandai dengan adanya hak dan kewajiban yang seimbang di antara kedua belah pihak. Kedudukan yang seimbang tersebut menyebabkan hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terpenuhi dan terlindungi sesuai dengan perjanjian kerja.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Subekti,⁷⁾ yaitu :

“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 diperatas (bahasa belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.

Pendapat Subekti di atas menunjukkan bahwa kewenangan pihak majikan untuk memberikan perintah yang harus ditaati oleh buruh, disebabkan karena adanya suatu

⁶⁾ Djumadi, *Hukum Perburuhan. Perjanjian Kerja*, cet. ke - 3 (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 1995), hlm. 26

⁷⁾ *Ibid*, hlm. 24 Lihat pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1061 KUH Perdata

upah yang diperjanjikan oleh pihak majikan. Dengan kondisi seperti inilah maka pihak majikan dianggap mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari pada pekerja.

Selanjutnya Ph. Haryono dan Ag. Didiék Dwinarmidiyadi,⁸⁾ mengemukakan pengertian kesepakatan kerja sebagai berikut :

“Kesepakatan antara pengusaha dan karyawan. Pengusaha bersedia untuk menerima karyawan sebagai tenaga kerja di perusahaannya. Karyawan bersedia bekerja di perusahaan milik pengusaha dengan menerima gaji (upah) dan tunduk pada perintah pengusaha yang layak.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha/majikan yang bersifat mengikat kedua belah pihak. Pekerja dalam hal ini bersedia untuk bekerja, sedangkan pengusaha bersedia mempekerjakan dan berkewajiban membayar upah. Perjanjian kerja dibuat dengan waktu yang ditentukan maupun waktu yang tidak ditentukan serta memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban yang harus dipenuhi para pihak. Oleh karena, perjanjian kerja berisi kewajiban untuk melakukan pekerjaan maka objek perjanjian kerja itu sendiri adalah tenaga kerja. √

Jika diperhatikan beberapa pengertian tentang perjanjian kerja di atas, dalam Pasal 1601 a KUHPerduta dikemukakan perkataan “... di bawah perintah ...” dan menurut pendapat Subekti bahwa “... adanya suatu hubungan diperatas ...”. Dari kedua pengertian tersebut tampak bahwa dalam perjanjian kerja terdapat perbedaan dengan perjanjian yang lain, hal ini disebabkan salah satu pihak harus tunduk di bawah perintah pihak yang lain. Dengan kedudukan yang tidak seimbang antara pekerja dan

⁸⁾ Ph. Haryono dan Ag. Didiék Dwinarmidiyadi, *Ketentuan dan Cara Menyusun kesepakatan Kerja Bersama dan Peraturan perusahaan*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1992), hlm. 19

pengusaha/majikan, akan turut mempengaruhi kedudukan hukum sekaligus pelaksanaan hubungan kerja masing-masing pihak.

Terjadinya hubungan atasan dan bawahan, di mana salah satu pihak berada di bawah perintah pihak yang lain disebut Sub-ordinasi. Dalam perjanjian kerja, pekerja sebagai bawahan berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha atau majikan. Pola hubungan seperti ini merupakan beban yang dapat menjadikan buruh mau atau tidak mau harus tunduk pada perintah pihak majikan, padahal pekerjaan tersebut di luar pekerjaan yang diperjanjikan. Kenyataan seperti ini sejalan dengan pendapat Djumadi,⁹⁾ bahwa :

“Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain yaitu pengusaha”.

Kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian seharusnya sama dan seimbang, akan tetapi dalam perjanjian kerja karena dipengaruhi oleh berbagai aspek menyebabkan kedudukan atau derajat para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menjadi tidak seimbang. Oleh karena itu, dalam upaya menjembatani kesenjangan tersebut perlu adanya perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga. Selain itu, berdasarkan pendapat Darwan Prinst,¹⁰⁾ bahwa sudah tiba saatnya pemerintah mengawasi pembuatan perjanjian kerja. Dengan adanya perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga serta pengawasan langsung dari pemerintah, maka hak dan kewajiban

⁹⁾ Djumadi, *op.cit.*, hlm. 9

¹⁰⁾ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung, Penerbit : PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 9

para pihak dapat terpenuhi, sekaligus memperbaiki hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja.

Sebagai antisipasi terhadap pelanggaran perjanjian kerja oleh salah satu pihak, maka Djumadi,¹⁰ mengemukakan kekuatan hukum perjanjian kerja itu sendiri, yaitu :

“Perjanjian kerja merupakan pegangan (yuridis) awal dan akhir dari subjek-subjek hukum yang terlibat didalamnya bila nanti terjadi perselisihan mengenai isi perjanjian di dalam pelaksanaan kerja. Ketentuan-ketentuan yang termaktub di dalam sebuah perjanjian, karenanya akan berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing subjek hukum. Dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut maka posisi subjek hukum yang ada didalamnya akan merasakannya, terjamin (dari kesewenangan pihak lain), yang dalam hal kerja pada gilirannya akan membuahkan kerja yang efisien, inovatif dan dedikatif”.

Dengan demikian suatu perjanjian kerja harus benar-benar memberikan perlindungan terhadap para pihak, sekaligus sebagai bahan acuan dalam melaksanakan hak dan kewajibannya di dalam perjanjian kerja. Selain itu, perjanjian kerja dijadikan sebagai pegangan secara yuridis untuk mempertahankan hak salah satu pihak jika terjadi kesewenangan atau wanprestasi oleh pihak yang lain.

1.1.2 Pengertian Peraturan Perusahaan

Perusahaan merupakan subjek hukum yang berbentuk badan usaha, selain itu perusahaan juga mempekerjakan subjek hukum dalam hal ini buruh atau pekerja. Oleh karena itu, perusahaan sebagai badan usaha tersebut diharuskan untuk membuat peraturan di lingkungannya yang mengatur pola hubungan antara subjek hukum yang ada. Peraturan tersebut memuat hak dan kewajiban serta pembatasan bagi para pihak dalam melakukan hubungan kerja.

¹⁰⁾ *Ibid.*, hlm. 134. Pendapat tersebut ditulis pada sampul buku bagian belakang.

Peraturan perusahaan atau tata tertib yang berlaku di perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting untuk memecahkan persoalan yang terjadi dalam hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi Nomor 02/MEN/1978 ditentukan bahwa pengertian peraturan perusahaan ialah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis, memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Ph. Haryono dan Ag. Didiek Dwinarmidiyadi,¹²⁾ turut memberikan penafsiran terhadap pengertian peraturan perusahaan, yaitu :

“Peraturan perusahaan merupakan kumpulan peraturan tertulis yang ada di perusahaan; dipergunakan untuk mengikat karyawan, menyatakan hak dan kewajiban, dan tata tertib perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Kumpulan peraturan itu kemudian dikodifikasikan menjadi satu buku, yang disebut buku peraturan perusahaan”

Mengingat pentingnya peraturan perusahaan ini, maka pemerintah mengisyaratkan bahwa setiap perusahaan diharuskan membuat satu peraturan yang kemudian diberlakukan di perusahaan tersebut. Dalam Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Koperasi No. 02/MEN/1978 ditetapkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah 25 (dua puluh lima) orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. Untuk membuat peraturan perusahaan ini pengusaha terlebih dahulu mengadakan konsultasi dengan pekerjanya, serta berkonsultasi dengan pegawai dari Ditjen Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja.

¹²⁾ Ph. Haryono dan Ag. Didiek Dwinarmidiyadi, *op.cit.*, hlm. 62

Peraturan perusahaan memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pihak pekerja, atau dengan kata lain peraturan perusahaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak dan kewajiban bagi pekerja. Dalam pembuatan peraturan perusahaan, pengusaha menentukan sendiri peraturan tersebut dan buruh tidak ikut serta menentukan isinya.¹³⁾

Sebagai upaya mengantisipasi kerugian yang dapat ditimbulkan bagi pekerja dengan adanya pembuatan peraturan perusahaan secara sepihak oleh perusahaan, maka peraturan perusahaan yang dibuat oleh perusahaan harus disahkan terlebih dahulu. Pengesahan dilakukan pada Ditjen Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja, jika perusahaan terdapat pada daerah beberapa Kanwil Ditjen Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja. Sedangkan pengesahan dilakukan pada Kanwil Ditjen Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja, jika perusahaan itu berada pada daerah dari satu Kanwil Dirjen Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja.

Pengusaha tidak boleh menghalang-halangi terbentuknya serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan, akan tetapi pengusaha seharusnya memberikan fasilitas bagi terbentuknya serikat buruh. Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditentukan bahwa serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

¹³⁾ F.X. Djumaldji, *op.cit.*, hlm. 110

Terbentuknya serikat buruh pada suatu perusahaan merupakan kemajuan yang cukup besar dalam hubungan kerja. Oleh karena serikat buruh yang telah didaftarkan pada Kementrian Tenaga Kerja merupakan wadah pemersatu para pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan. Sedangkan hak serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 25 ayat (1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2000, yaitu :

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

1. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
3. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
5. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Dengan demikian, secara jelas terlihat bagaimana pentingnya organisasi serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Serikat buruh berhak untuk membuat kesepakatan kerja bersama-sama dengan pengusaha, hasil kesepakatan tersebut sering dinamakan Kesepakatan Kerja Bersama.

Semua ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai peraturan perusahaan seharusnya diketahui oleh pekerja. Oleh karena itu, pengusaha (pemilik perusahaan) berkewajiban memberitahukan seluruh isi peraturan perusahaan kepada para pekerja, sehingga pekerja mengetahui hak dan kewajibannya di dalam perusahaan. Selain itu jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja, maka pekerja dapat melakukan upaya-upaya hukum untuk mempertahankan haknya sesuai dengan prosedur yang telah diatur dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.

2.2 Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu dikatakan sebagai perjanjian yang sah, dan sebagai perjanjian yang sah maka akan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Oleh karena itu, agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) maka haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Secara umum syarat perjanjian kerja tetap berpedoman pada persyaratan perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya ;

Sepakat adalah pertemuan atau persesuaian pendapat para pihak terhadap isi perjanjian. Sepakat menurut pendapat Subekti,¹⁴⁾ yaitu :

“Sepakat atau juga dinamakan perizinan, dimaksudkan bahwa kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seja-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki pihak satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik”.

Sepakat dalam perjanjian kerja berarti pengusaha dan pekerja mempunyai kemauan secara sukarela untuk membuat perjanjian. Perundingan (*negosiasi*) diadakan sebelum tercapai kesepakatan, di mana pihak yang satu memberitahukan tentang objek dan syarat perjanjian, sebaliknya pihak yang lain menyatakan penerimaan sehingga tercapailah kesepakatan. Dengan kata lain, suatu perjanjian terjadi jika suatu penawaran diikuti dengan penerimaan.

¹⁴⁾ Subekti, *op.cit*, hlm. 17

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian ;

Kecakapan berarti kemampuan dan kewenangan subjek hukum yang terdiri atas manusia dan badan hukum untuk melaksanakan sendiri hak dan kewajibannya, termasuk didalamnya membuat suatu perjanjian.

Menurut Achmad Ali,¹⁵ Manusia yang dianggap tidak cakap (*Personae Miserabile*) melakukan perbuatan hukum terdiri atas :

- “ a. manusia yang belum mencapai usia 21 tahun dan belum kawin,
- b. manusia dewasa yang berada di bawah kuratele (*pengampuan*) serta
- c. isteri yang tunduk pada BW.”

SEMA Nomor 3 Tahun 1963 tanggal 4 Agustus 1963 Pasal 108 – 110 menganggap bahwa isteri yang tunduk pada BW sudah memiliki kewenangan untuk melakukan perbuatan hukum sendiri, dan tidak perlu diwakili oleh suaminya.

Sedangkan syarat kecakapan badan hukum yaitu :

- “ a. adanya harta kekayaan yang terpisah,
- b. mempunyai kepentingan sendiri,
- c. mempunyai tujuan tertentu serta
- d. mempunyai organisasi yang teratur.

3. Suatu pokok persoalan tertentu;

Maksud suatu pokok persoalan tertentu ialah objek dari suatu perjanjian harus jelas dan tertentu. Hal ini diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdara, yaitu suatu perjanjian harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya dapat ditentukan jenisnya. Jumlah barang itu tak perlu pasti, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Menurut Djumadi,¹⁶ tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tertentu, asal jumlah itu di kemudian dapat ditentukan atau dihitung. Barang yang

¹⁵ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. (Jakarta : Penerbit Chandra Pratama, 1996) hlm. 235-240

¹⁶ Djumadi, *op.cit.*, hlm. 15

akan ada di kemudian hari juga bisa menjadi objek perjanjian. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1334 KUHPerdota. Terhadap perjanjian yang tidak mengandung suatu pokok persoalan tertentu maka perjanjian tersebut tidak dapat dilaksanakan, karena tidak terang apa yang diperjanjikan oleh para pihak sehingga batal demi hukum.

4. Suatu sebab yang halal

Sahnya suatu perjanjian harus berdasarkan pada sebab yang halal, Berdasarkan Pasal 1337 KUH Perdata sebab yang halal tersebut adalah :

- a. Sebab yang tidak terlarang atau tidak bertentangan dengan undang-undang,
- b. Sebab yang tidak bertentangan dengan kesusilaan;
- c. Sebab yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Sebab perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang atau yang membahayakan kepentingan umum menyebabkan perjanjian menjadi batal demi hukum. Contohnya jual beli ganja, mengacaukan ketertiban umum.

Berdasarkan syarat perjanjian di atas menurut Subekti,¹⁷⁾ dapat dibagi menjadi dua syarat, yaitu :

“Dua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subjeknya yang mengadakan perjanjian. Sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilaksanakan itu. Dalam hal ini harus dibedakan antara syarat subyektif dan syarat obyektif. Dalam hal syarat obyektif tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum (*null and void*). Artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Sedangkan dalam hal syarat subyektif tidak terpenuhi, perjanjiannya bukan batal demi hukum, tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan (*voidable*). Perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi.”

¹⁷⁾ Subekti, *op.cit.*, hlm. 17-20

Berdasarkan Pasal 4 Ayat (1) Permenaker No:PER-02/MEN/1993 tentang

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, maka syarat-syarat perjanjian adalah :

- a. dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. adanya pekerjaan tertentu;
- d. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.”

Syarat di atas dibagi berdasarkan ketentuan Pasal 4 Ayat (2) Permenaker No:PER-02/MEN/1993 yaitu :

“Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan d adalah batal demi hukum.”

Syarat perjanjian di atas merupakan landasan bagi syarat perjanjian kerja.

F.X. Djumaldji,¹⁶⁾ menyebutkan bahwa syarat-syarat suatu perjanjian kerja, yakni :

“1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain

Dalam perjanjian kerja unsur wenang perintah memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur wenang perintah, berarti bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama. Kedudukan yang tidak sama ini diatur ada sub-ordinasi artinya ada pihak yang kedudukannya di atas (yang memerintah) dan ada pihak yang kedudukannya di bawah (yang diperintah).

2. Penunaiian kerja

Penunaiian kerja, maksudnya melakukan pekerjaan. Hal ini berarti pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh orang yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja. Sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diwakili kecuali disebabkan hal-hal tertentu yang telah diperjanjikan sebelumnya.

3. Dalam waktu tertentu

Dalam penunaiian kerja, pribadi manusia sangat tersangkut kepada kerja. Tersangkutnya pribadi manusia akan berakhir dengan adanya waktu tertentu. Dengan demikian jika penunaiian kerja telah selesai karena pensiun, pribadi manusia tidak hanyut dalam kerja dan pribadi manusia tetap mandiri lagi atau pribadi manusia tetap utuh. Jika manusia melakukan pekerjaan selama hidup, pribadi manusia akan hilang dan timbullah perbudakan.

¹⁶⁾ F.X. Djumaldji, *op.cit*, hlm. 18-19

4. Adanya upah

Upah adalah imbalan yang diberikan pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya. Imbalan termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus. Pemberian upah pada prinsipnya harus dinilai dan diberikan dalam bentuk uang, sedangkan pemberian dalam bentuk barang jumlahnya tidak melebihi 25 % dari nilai upah yang seharusnya diterima¹⁹⁾.

M.G. Rood,¹⁹⁾ berpendapat bahwa perjanjian kerja baru ada setelah memenuhi empat (4) syarat, yaitu :

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri pekerjaan yang diperjanjikan. Walaupun demikian jika pihak pekerja, berhalangan untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan tersebut bisa diwakilkan atau digantikan oleh orang lain, sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapat persetujuan terlebih dahulu oleh pihak majikan.

b. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

c. 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. Dengan kata lain majikan tidak boleh mempekerjakan buruh dalam waktu yang seandainya saja dan pekerjaan tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup.

d. Adanya unsur *pay* atau upah

Jika seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Upah adalah imbalan prestasi yang

¹⁹⁾ Djurnedi, *op.cit.*, hlm. 28

M.G. Mood, mengemukakan tentang unsur-unsur yang harus dipenuhi di dalam perjanjian kerja tersebut, sewaktu bertindak sebagai tenaga penatar terhadap Dosen-dosen Hukum Perburuhan seluruh Indonesia, di Fakultas Hukum Unpad, Bandung, tanggal 7 sampai dengan 19 Agustus 1989.

merupakan kewajiban oleh pihak majikan untuk membayarnya atas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan”.

Kedua pendapat tersebut hampir sama, perbedaannya hanya pada penggunaan istilah, oleh F.X. Djumaldji secara tegas dinyatakan “... di bawah perintah...” sedangkan M.G. Rood menyebutnya dengan “pelayanan atau service”. Secara ideal kedua belah pihak sebenarnya mempunyai kedudukan yang sama dalam hak dan kewajiban. Akan tetapi penggunaan istilah “... di bawah perintah...” dan “pelayanan atau service” akan memberikan penafsiran yang akan menempatkan pekerja bukan saja di bawah majikan tetapi sekaligus sebagai objek perjanjian.

Darwan Prinst,²⁰⁾ mengemukakan syarat esensial suatu perjanjian kerja adalah :

- “ 1. Pekerjaan ;
2. Upah ;
3. Kewenangan dari pihak pengusaha memberi instruksi, pimpinan, bimbingan kepada buruh yang dipekerjakan (Sub Ordinasi).”

Menurut Djumadi,²¹⁾ syarat-syarat perjanjian kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, jika dirumuskan atau diringkas adalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan uraian tentang syarat-syarat perjanjian kerja di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

²⁰⁾ Darwan Prinst, *op.cit.*, hlm. 63

²¹⁾ Djumadi, *op.cit.*, hlm. 35

1. Syarat-syarat perjanjian kerja tersebut bersifat mutlak dan harus dipenuhi sehingga suatu perjanjian kerja dinyatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, apabila ada salah satu syaratnya tidak terpenuhi maka perjanjian itu tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan.
2. Syarat-syarat perjanjian kerja merupakan syarat yang sifatnya khusus sebagai penjelmaan dari syarat perjanjian secara umum. Hal ini berarti bahwa syarat di dalam perjanjian kerja harus berdasarkan dan berpedoman pada syarat perjanjian secara umum.

Syarat-syarat perjanjian kerja menurut pendapat para ahli di atas diartikan sebagai syarat utama, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya aspek lain yang dapat menjadi syarat tambahan dalam suatu perjanjian. Kemungkinan ini dapat terjadi sepanjang tetap bersesuaian dengan peraturan perundang-undangan tentang perjanjian kerja, kepatutan, kebiasaan atau ketentuan lain yang mengahur tentang perjanjian kerja.

Selain syarat-syarat materiel seperti yang dikemukakan di atas, terhadap perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis harus berisi syarat-syarat formil. Syarat-syarat formil menurut pendapat R. Iman Soepomo,²²⁾ sebagai berikut :

- a. Harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
- b. Waktu berlakunya perjanjian kerja;
- c. Upah buruh yang berupa uang;
- d. Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu di luar Indonesia selama masa istirahat itu;
- e. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh."

Dengan demikian terlihat bahwa suatu perjanjian kerja harus memuat secara rinci syarat materiel maupun syarat formil, sehingga para pihak mengerti dan paham

²²⁾ Ibid, hlm. 36

terhadap perjanjian kerja yang dibuat serta objek yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja tersebut.

2.3 Akibat Hukum Perjanjian Terhadap Para Pihak

Setiap perjanjian akan menimbulkan akibat hukum, hal ini diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara. Akibat ini merupakan konsekuensi terhadap perjanjian yang telah dibuat dan disepakati serta berlaku secara sah di antara kedua belah pihak. Pada Pasal 1338 KUHPerdara secara tegas dinyatakan tentang akibat perjanjian yaitu :

a. Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak yang membuatnya dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, sehingga berlaku sebagai undang-undang bagi mereka. Oleh karena itu, para pihak yang membuat perjanjian tersebut harus menaati perjanjian tersebut seperti menaati undang-undang. Jika terjadi wanprestasi oleh salah satu pihak terhadap perjanjian, maka sanksi atas pelanggaran tersebut dapat dipaksakan sebagai bentuk hukuman. Ketentuan tersebut juga berlaku terhadap perjanjian kerja yaitu jika salah satu pihak melakukan pelanggaran atau wanprestasi (*breach of contract*) terhadap perjanjian kerja, maka sanksi hukumnya dapat dipaksakan bagi pihak yang melanggar perjanjian kerja

Sehubungan dengan hal tersebut Hardijan Rusli,²³⁾ mengemukakan bahwa suatu perjanjian yang sah secara yuridis merupakan perikatan dan hal ini berarti bahwa kewajiban-kewajiban yang timbul dari perjanjian itu bila tidak dipenuhi dapat dipaksakan pelaksanaannya.

Selanjutnya menurut pendapat Darwan Prinst,²⁴⁾ tentang maksud berlakunya suatu persetujuan sebagai undang-undang terhadap pihak yang membuatnya yaitu :

“Persetujuan berlaku sebagai undang-undang, berarti persetujuan tersebut bersifat memaksa. Andaikata ada pihak yang tidak mematuhi, maka pihak lainnya dapat meminta kepada Pengadilan agar pihak lain itu melaksanakan persetujuan, atau dipaksa menaati persetujuan yang telah dibuat itu”.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka pokok perjanjian yang berlaku sebagai undang-undang adalah mempunyai kekuatan memaksa dan dapat dipaksakan. Kekuatan memaksa ini dikonotasikan positif bahwa para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja harus secara bersama-sama melaksanakan hak dan kewajibannya. Pelanggaran terhadap perjanjian kerja oleh salah satu pihak akan memberikan kesempatan kepada pihak yang lain untuk meminta dan memaksa pihak yang tidak mematuhi perjanjian agar menaati perjanjian,

²³⁾ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*. (Jakarta : Penerbit Pustaka Sinar Harapan, 1993) hlm. 131

²⁴⁾ Darwan Prinst, *op.cit.*, hlm 69

yang oleh Darwan Prinst dikemukakan bahwa andaikata ada pihak yang tidak mematuhi, maka pihak lainnya dapat mengajukan ke pengadilan.²⁵⁾

Terjadinya wanprestasi terhadap perjanjian menyebabkan pihak lain dirugikan dengan tindakan tersebut. Adapun bentuk-bentuk wanprestasi terhadap perjanjian menurut Subekti,²⁶⁾ terdiri atas :

- " a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya ;
- b. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana yang dijanjikan ;
- c. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat ;
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya".

Contoh wanprestasi atau pelanggaran perjanjian kerja antara lain :

- a. Pekerja yang mengambil uang muka atau uang panjar atas suatu pekerjaan, kemudian tidak melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan;
- b. Pekerja yang digantikan oleh orang lain melakukan pekerjaan, sebelum mendapatkan izin dari pengusaha/majikan;
- c. Pengusaha yang memberikan upah kepada pekerja yang jumlahnya tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan; atau pengusaha yang tidak membayar upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja;
- d. Pekerja yang jarang atau tidak masuk pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas;

Wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja akan menimbulkan kewenangan kepada pengusaha untuk memberikan sanksi seperti memberhentikan pekerja

²⁵⁾ Ibid.

²⁶⁾ Subekti, op.cit., hlm. 45

dari perusahaan. Sedangkan apabila pengusaha yang melakukan wanprestasi sehingga menyebabkan kerugian bagi pekerja atau melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, maka pihak pekerja dapat melakukan penuntutan melalui lembaga yang berwenang dan telah ditunjuk oleh pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan antara pekerja dengan perusahaan serta melakukan penuntutan kepada pengadilan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sanksi atas pelanggaran perjanjian kerja dapat dipaksakan pelaksanaannya terhadap pihak yang melanggar perjanjian kerja.

- b. **Perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan adanya kesepakatan dari kedua belah pihak itu, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu**

Perjanjian yang telah sah, tidak boleh dibatalkan atau ditarik kembali oleh salah satu pihak tanpa persetujuan pihak yang lain. Ketentuan ini merupakan upaya memberikan kepastian hukum kepada para pihak terhadap perjanjian yang telah disepakati. Oleh karena itu, apabila salah satu pihak ingin menarik kembali atau membatalkan perjanjian harus memperoleh persetujuan pihak lainnya, sehingga perlu diperjanjikan kembali. Ketentuan ini juga berlaku pada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, di mana salah satu pihak tidak boleh menarik kembali atau membatalkan perjanjian kerja tersebut. Namun demikian, undang-undang memberikan pengecualian untuk menarik kembali perjanjian secara sepihak apabila terdapat alasan yang cukup dan sah menurut undang-undang.

Pada Pasal 17 Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Majikan ditentukan bahwa masing-masing pihak pada perjanjian perburuhan, karena alasan-alasan yang memaksa, dapat minta ke pengadilan supaya membatalkan sebagian atau seluruhnya perjanjian itu.

Sedangkan dalam Pasal 1266 KUHPerdata telah diatur secara jelas tentang syarat-syarat pembatalan suatu persetujuan, yaitu :

“Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan timbal balik, andaikata salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya. Dalam hal demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada Pengadilan. Jika syarat batal tidak dinyatakan dalam persetujuan, maka hakim dengan melihat keadaan, atas permintaan tergugat, leluasa memberikan suatu jangka waktu untuk memenuhi kewajibannya, tetapi jangka waktu itu tidak boleh lebih dari satu bulan.”

Berdasarkan ketentuan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemungkinan salah satu pihak menarik kembali atau membatalkan perjanjian telah diperkirakan sejak awal. Oleh karena itu, dalam setiap perjanjian yang memuat syarat-syarat pembatalan dapat dimintakan kepada Pengadilan untuk memberikan keputusan pembatalan. Sedangkan terhadap perjanjian yang tidak memuat syarat-syarat pembatalan secara tegas, maka di sinilah hakim harus mampu melihat keadaan sebenarnya yang menjadi dasar atau penyebab dibatalkannya perjanjian oleh salah satu pihak. Salah satu contoh alasan yang menyebabkan dibatalkannya perjanjian kerja secara sepihak baik oleh pekerja maupun pihak pengusaha, adalah timbulnya rasa ketidakadilan terhadap salah satu pihak dalam perjanjian kerja tersebut. Pengadilan tidak mempunyai alasan untuk membiarkan mereka terikat dalam suatu

perjanjian kerja, apabila telah tampak ketidakadilan terhadap pekerja atau pengusaha.

Perlindungan bagi pihak yang merasa dirugikan dengan adanya wanprestasi, diatur dalam Pasal 1267 KUHPerdara yaitu :

“Pihak yang terhadapnya perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih; memaksa pihak yang lain untuk memenuhi persetujuan, jika hal itu masih dapat dilakukan, atau menuntut pembatalan persetujuan, dengan penggantian biaya, kerugian dan bunga.”

Kewajiban yang harus dipenuhi oleh salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja tanpa alasan yang sah sebelum waktunya diharuskan memberikan semua hak yang dimiliki oleh pihak lainnya berdasarkan perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 16 Ayat (2) Permenaker No:PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan kerja Waktu Tertentu, yaitu :

“Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya ganti sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai kecuali bila putusanya hubungan kerja itu karena kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Pasal 19, Pasal 20.”

Bentuk perlindungan terhadap pihak yang dirugikan dengan adanya pembatalan perjanjian secara sepihak, merupakan wujud keadilan terhadap pihak yang lain. Dengan demikian hak dan kewajiban salah satu pihak dalam perjanjian kerja dapat terpenuhi dan terhindar dari kesewenang-wenangan pihak lain.

c. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik

Itikad baik (*good faith*) dalam perjanjian kerja dapat dilihat pada pelaksanaan perjanjian kerja oleh para pihak. Dalam hal ini, perbuatan (pekerjaan) nyata yang dilakukan oleh pihak pekerja maupun pengusaha berdasarkan perjanjian kerja harus dipandang sebagai manifestasi dari itikad baik para pihak. Akan tetapi untuk mengukur atau menentukan itikad seseorang merupakan persoalan yang sulit, karena sangat subjektif dan bersifat abstrak.

Walaupun demikian pengukuran itikad baik dari salah satu pihak dalam perjanjian kerja baik pekerja maupun pengusaha secara jelas akan tampak dan dapat dibuktikan pada saat pihak tersebut merealisasikan atau mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Terhadap realisasi kerja yang didasari dengan itikad baik, perbuatannya akan mengindahkan norma-norma kepatutan atau kesusilaan sesuai dengan perjanjian para pihak. Sepanjang para pihak dalam melaksanakan isi perjanjian kerja tetap mengindahkan dan menaati isi perjanjian serta sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam kebiasaan dan aturan-aturan yang berlaku, maka pada saat itu para pihak tetap dianggap beritikad baik untuk melaksanakan isi perjanjian kerja.

Suatu perjanjian kerja yang didalamnya terdapat paksaan maupun penipuan oleh salah satu pihak, sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang lainnya merupakan wujud itikad yang tidak baik oleh salah satu

pihak dalam perjanjian kerja. Dalam hukum benda, itikad baik berarti kejujuran atau bersih.²⁷⁾

2.4 Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Lahirnya hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian merupakan sebuah konsekuensi atas disepakatinya perjanjian. Sebelum menjelaskan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, terlebih dahulu dikemukakan pengertian hak dan kewajiban. Satjipto Rahardjo,²⁸⁾ mengemukakan pandangannya tentang hak yaitu :

“Hak adalah kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang, dengan maksud untuk melindungi kepentingan seseorang tertentu. Hak tersebut merupakan pengalokasian kekuasaan tertentu kepada seseorang untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.”

Sedangkan kewajiban adalah kebalikan dari hak, dalam arti hak senantiasa mencerminkan adanya kewajiban, sebaliknya kewajiban mencerminkan adanya hak.

Hubungan antara hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja oleh FX. Djumaldji,²⁹⁾ dijelaskan sebagai berikut :

“Dengan terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara buruh dengan majikan/pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.”

²⁷⁾ *Ibid.*, hlm. 41

²⁸⁾ Achmad Ali, *op.cit.*, hlm. 243

²⁹⁾ F.X. Djumaldji, *op.cit.*, hlm. 39

Pendapat F.X. Djumaldji di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Djumadi,³⁰ bahwa :

“Jika isi yang tertuang di dalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah merupakan haknya, dan begitu pula sebaliknya.”

Untuk lebih mengetahui hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, maka akan dijelaskan hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut :

✓ a. Hak dan Kewajiban Pekerja

✓ Menurut Darwan Prinst,³¹ pengertian hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja

bagi pekerja yaitu :

“Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai hak-haknya karena statusnya itu. Sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.”

Adapun hak dan kewajiban pekerja menurut Darwan Prinst yaitu :

- a. Hak mendapatkan upah atau gaji (pasal 1602 KUHPerduta);
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 3 Undang-undang No. 14 Tahun 1969);
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 4 Undang-undang No. 14 tahun 1969);
- d. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 9 Undang-undang No. 14 Tahun 1969);
- e. Hak istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 2 ayat (1) PP No. 21 Tahun 1954);
- f. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 4 ayat (1) PP No. 21 Tahun 1954).

³⁰) Djurnadi, *op.cit.*, hlm. 37

³¹) Darwan Prinst, *op.cit.*, hlm. 22-23

Sedangkan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja yaitu :

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya. ✓

Sedangkan kewajiban buruh dengan adanya perjanjian kerja menurut

F.X. Djulmiadji,³²⁾ terdiri atas :

1. Melakukan pekerjaan
Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja adalah pekerjaan yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja. Pekerjaan harus diketahui oleh buruh sebelumnya sehingga majikan tidak dapat memperluas pekerjaan dengan upah yang telah ditentukan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan.
2. Menaati tata tertib perusahaan
Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan yang diberikan oleh majikan dalam batas-batas peraturan perundang-undangan, perjanjian, atau dalam batas-batas kebiasaan.
3. Wajib membayar denda dan ganti rugi
Denda atas suatu pelanggaran hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap kewajiban buruh harus dapat ditentukan berapa besar dendanya.
4. Bertindak sebagai buruh yang baik
Buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian perburuhan. Di samping itu buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.
5. Menaati tata tertib rumah tangga majikan
Ketentuan ini berlaku bagi buruh yang bertempat tinggal atau menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.

³²⁾ FX. Djulmiadji, *op.cit.*, hlm 79 - 83

Kewajiban pihak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Djumadi,³³⁾ yaitu :

- a. Buruh wajib melakukan pekerjaan.
Pada prinsipnya buruh atau pekerja wajib melaksanakan isi perjanjian kerja yaitu pekerjaan. Akan tetapi ketentuan tersebut dapat dikesampingkan karena alasan tertentu serta sepengetahuan dan izin majikan sebelumnya.
- b. Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk dari majikan.
Buruh dalam melakukan pekerjaan wajib menaati perintah-perintah yang diberikan pihak majikan, yang tertuang di dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan, sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan.
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.
Jika pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau kejadian lain yang merugikan majikan. Maka risiko yang timbul atas kejadian tersebut menjadi tanggung jawab si pekerja.

✓ B. Hak dan kewajiban Pengusaha

Pengertian hak dan Kewajiban bagi pengusaha menurut Darwan Prinst,³⁴⁾ adalah :

“Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya tenaga kerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya.”

Adapun hak pengusaha dalam perjanjian kerja antara lain :

1. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan atau peraturan perusahaan atau sesuatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 PP No. 8 Tahun 1981).
2. Minta ganti rugi dari buruh, jika terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 PP No. 8 Tahun 1981).
3. Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan

³³⁾ Djumadi, *op.cit.*, hlm 37 - 44

³⁴⁾ Darwan Prinst, *op.cit.*, hlm. 36 - 43

kepentingan perusahaan yang nyata-nyata (Pasal 5 Ayat (2) PP No. 21 Tahun 1954).

4. Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) PP No. 8 Tahun 1981).

Sedangkan kewajiban pengusaha atau majikan, yaitu :

1. Wajib membayar ganti rugi kepada buruh yang mendapat kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja menurut ketentuan dalam undang-undang (Pasal 1 Ayat (1) Undang-undang No. 12 Tahun 1951).
2. Membayar upah sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian.
3. Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari (Pasal 8 PP No. 8 Tahun 1981). ✓

Kewajiban pihak majikan atau pengusaha dalam perjanjian kerja, menurut pendapat F. X. Djumaldji,³⁵⁾ terdiri atas :

- a. Membayar upah
Upah merupakan imbalan yang termasuk didalamnya honorarium yang diberikan oleh pengusaha/majikan secara teratur dan terus menerus, imbalan tersebut berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan dan jasa.
- b. Memberi istirahat mingguan dan hari libur
Dalam Pasal 10 Ayat (3) Undang-undang No. 1 Tahun 1951 ditentukan bahwa tiap-tiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya 1 (satu) hari istirahat. Pemerintah Indonesia tidak menetapkan hari tertentu sebagai hari libur, dengan kata lain bisa hari minggu, hari senin atau hari selasa.
- c. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja
Majikan wajib mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, alat yang dipakai melakukan pekerjaan, dan wajib mengenal cara melakukan pekerjaan, mengadakan aturan serta memberi petunjuk sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta benda.
- d. Memberi surat keterangan
Majikan wajib membuat surat keterangan atas permintaan buruh pada saat berakhirnya hubungan kerja. Surat keterangan ini memuat keterangan tentang macam pekerjaan, masa kerja, dsb. Majikan yang menolak memberikan surat keterangan atau memberikan surat keterangan yang tidak benar, harus bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh buruh.

³⁵⁾ F.X. Djumaldji, *op.cit.*, hlm. 40

- e. Bertindak sebagai majikan yang baik
Meskipun ada kewajiban majikan yang tidak termuat dalam perjanjian kerja, akan tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh pihak majikan.
- f. Memberi pengobatan dan perawatan kepada buruh yang sakit atau mendapat kecelakaan
Kewajiban ini berlaku terhadap buruh yang bertempat tinggal pada majikan, dimana kewajiban tersebut dilakukan hanya selama enam minggu sepanjang perawatan dan pengobatan itu tidak diberikan berdasarkan peraturan lain, sedang selebihnya menjadi tanggungan buruh.

Selanjutnya menurut Djumadi,³⁶⁾ kewajiban pihak majikan/pengusaha dengan adanya perjanjian kerja yaitu :

- a. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu
Kewajiban majikan adalah berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat sesuatu atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.
- b. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan
Dalam Pasal 1602 KUHPerdato jo PP No. 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Buruh, ditentukan bahwa pihak majikan wajib mengatur pekerja sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti bisa diberikan dan dipihak lain jalannya produksi suatu perusahaan tidak terganggu.
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
Berdasarkan Pasal 1602 x KUHPerdato ditentukan tentang kewajiban majikan untuk mengurus perawatan dan pengobatan, jika si buruh yang menderita sakit atau kecelakaan bertempat tinggal pada majikan.
- d. Kewajiban memberikan surat keterangan
Majikan wajib memberikan surat keterangan, yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan majikan. Surat keterangan merupakan permintaan diakhirinya hubungan kerja oleh pekerja, yang berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja. Sehingga pekerja dapat membuktikan pengalaman kerja, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian yang dimiliki.
- e. Kewajiban majikan untuk memperlakukan sama antara pekerja pria dan wanita
Majikan dalam membuat suatu perjanjian kerja tidak boleh membedakan antara pria dan wanita. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah.

³⁶⁾ Djumadi, *op.cit.*, hlm. 39

f. Kewajiban membayar upah

Kewajiban utama dan terpenting bagi majikan adalah membayar upah tepat pada waktunya.

✓ Pelaksanaan hak dan kewajiban secara jelas oleh pihak majikan, akan memberikan suasana tenang bagi pihak pekerja di lingkungan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja karena pihak pekerja merasa terlindungi dengan pelaksanaan hak dan kewajiban secara baik oleh pihak majikan.

Dengan demikian diharapkan pihak pekerja dan majikan/pengusaha dapat memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing secara nyata sesuai dengan peraturan yang ada. Hubungan antara para pihak dalam perjanjian kerja menjadikan hak salah satu pihak menjadi kewajiban dipihak yang lain, sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak lainnya. Pelanggaran atas kewajiban yang termuat di dalam perjanjian kerja merupakan tindakan wanprestasi yang sanksi hukumnya dapat dipaksakan, sebagai akibat berlakunya perjanjian kerja dan undang-undang tentang tenaga kerja. ✓

2.5 Hubungan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan

Dasar hukum perjanjian perburuhan termuat pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Perjanjian perburuhan diartikan sebagai :

“Perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan (disingkat perjanjian perburuhan) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya semata-mata memuat syarat-syarat, yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.”

Perjanjian perburuhan atau sekarang biasa disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama (*Collective Labour Agreement*) merupakan bentuk perjanjian antara serikat buruh dengan majikan dalam pembuatan peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan ketentuan di atas maka hubungan antara perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, sesuai dengan penjelasan pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-undang No. 21 Tahun 1954 (Tambahan Lembaran Negara No. 598 a) bahwa :

“Perjanjian perburuhan adalah peraturan induk bagi perjanjian kerja antara seorang anggota serikat buruh pada suatu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota perkumpulan majikan pada pihak yang lain baik yang sudah maupun yang belum diselenggarakan.”

Kedudukan perjanjian perburuhan sebagai induk dari perjanjian kerja, berarti bahwa tidak dibenarkan adanya penyimpangan perjanjian kerja terhadap perjanjian perburuhan. Pola hubungan seperti ini dapat dikatakan bersifat struktural, artinya ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja harus sejalan dengan perjanjian perburuhan. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang termuat di dalam Pasal 10 Undang-undang No. 21 Tahun 1954, yaitu bilamana suatu perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang ditetapkan di dalam perjanjian perburuhan yang mengikat buruh dan majikan itu juga, maka aturan-aturan perjanjian perburuhan itulah yang berlaku.

Menurut pendapat Djumadi ³⁷⁾, pentingnya suatu perjanjian kerja untuk memperhatikan syarat-syarat kerja yang telah dibuat dalam perjanjian perburuhan, yaitu :

- "a. Karena yang membuat perjanjian perburuhan adalah pihak serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pihak majikan atau beberapa majikan, hal ini akan mendapatkan keuntungan bagi buruh, karena pembuatan Perjanjian Perburuhan di setiap perusahaan diharapkan akan mendapatkan usaha-usaha perbaikan syarat-syarat kerja.
- b. Keuntungan utama, adalah dalam membuat Perjanjian Perburuhan mereka dapat berunding atas kedudukan yang sama. Karena mempunyai kedudukan yang sama maka dalam proses pembuatan Perjanjian Perburuhan ada hak untuk terlebih dahulu menawar dan kedua belah pihak dapat saling mengemukakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing.

Sesuai dengan definisi di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian perburuhan memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja. Hal ini berarti bahwa pada saat pembuatan perjanjian kerja antara buruh dengan majikan/pengusaha harus diperhatikan ketentuan-ketentuan yang termuat dalam perjanjian perburuhan. Sehingga perjanjian perburuhan dipandang sebagai pelengkap dari perjanjian kerja, atau dengan kata lain perjanjian perburuhan merupakan peraturan induk bagi perjanjian kerja.

Dasar hukum perjanjian perburuhan sebagai induk dari perjanjian kerja menurut pendapat F.X. Djumaldji, ³⁸⁾ juga termuat di dalam :

1. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara No. 69 Tahun 1954).

³⁷⁾ *Ibid.*, hlm. 84

³⁸⁾ F.X. Djumaldji, *oc.cit.*, hlm. 122

2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan (Lembaran Negara No. 90 Tahun 1954).
3. UUD 1945 Pasal 28 tentang Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.
4. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Pasal 12 "Perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan dengan pemberi kerja".
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : PER/02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.

Begitu pentingnya perjanjian perburuhan sebagai acuan dalam pembuatan perjanjian kerja, maka penentuan syarat-syarat perjanjian kerja oleh pihak pekerja dan majikan dimungkinkan untuk memuat hal-hal di luar dari syarat yang telah ditentukan, sepanjang syarat tersebut tidak menyimpang dari perjanjian perburuhan yang berlaku.

Perjanjian perburuhan senantiasa memperhatikan nilai-nilai kebaikan di dalam perjanjian kerja. Contohnya dalam perjanjian kerja diatur upah dengan jumlah yang rendah dibandingkan dengan pekerjaan. Hal ini merupakan perjanjian kerja yang kurang baik, karena perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha tersebut didominasi oleh kepentingan pengusaha. Sehingga kurang menunjukkan asas kerjasama dan kesepakatan sebagaimana hakikat perjanjian kerja itu sendiri. Sedangkan dalam perjanjian perburuhan telah diperhitungkan secara lebih baik jumlah upah yang dibayarkan berdasarkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Oleh karena antara pengupahan dan jenis pekerjaan tersebut terlebih dahulu dilaksanakan kesepakatan secara bersama-sama antara pengusaha dengan serikat pekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka kedudukan perjanjian perburuhan sebagai induk dari perjanjian kerja adalah tepat menurut kesimpulan yang dikemukakan oleh Djumadi,³⁹⁾ yaitu :

1. Perjanjian perburuhan adalah peraturan induk dari perjanjian kerja.
2. Perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan atas keberadaan perjanjian perburuhan.
3. Ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan, secara otomatis beralih ke dalam perjanjian kerja.
4. Perjanjian perburuhan merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik.
5. Perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama, merupakan salah satu sarana utama dalam mewujudkan hubungan industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perjanjian perburuhan bersifat kolektif antara serikat buruh dengan majikan, sedangkan perjanjian kerja bersifat individu yang melahirkan kontrak kerja. Dalam suatu perusahaan yang telah terbentuk serikat buruh maka dibuat perjanjian perburuhan yang melahirkan kesepakatan kerja bersama, sedangkan perjanjian kerja secara perorangan harus tetap mengacu kepada kesepakatan kerja bersama tersebut. Di mana setiap individu sebagai pekerja yang melaksanakan perjanjian kerja dengan perusahaan merupakan bagian dari keseluruhan tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan.

³⁹⁾ Djumadi, *op.cit.*, hlm. 89 - 90

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini, penulis menetapkan lokasi penelitian pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. Dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup banyak dan berkedudukan di tempat tinggal penulis sehingga akan lebih memudahkan dalam melakukan penelitian.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara langsung dengan pimpinan atau staf perusahaan sehubungan dengan hal yang dibahas.

3.2.2 Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi perusahaan, buku-buku yang memuat pendapat para ahli serta literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang teliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung pembahasan ini, penulis dalam mengumpulkan data dan informasi lainnya digunakan teknik sebagai berikut :

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu suatu cara untuk memperoleh data dengan mengadakan penelitian terhadap buku-buku, tulisan ilmiah, dokumen-dokumen perusahaan dan peraturan perundang-undangan serta sumber lain yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas. Dalam metode ini dikemukakan berbagai pendapat para ahli hukum dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan perjanjian kerja.
- b. Penelitian Lapang (*Field Research*), yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan oleh penulis dengan mengadakan survai langsung ke lapangan (perusahaan) dan mengadakan wawancara (*interview*) terhadap responden. Responden atau informan dalam memperoleh keterangan sehubungan dengan masalah yang diteliti adalah pimpinan perusahaan atau staf dari perusahaan beserta beberapa pekerja pada perusahaan sesuai dengan objek penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diajukan baik secara lisan maupun tertulis untuk mengumpulkan data dan keterangan secara jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

3.4 Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penulisan ini yaitu analisis kualitatif. Metode ini dipergunakan untuk menguraikan isi serta mengkategorikan pemakaian dari setiap ungkapan atau data yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Terhadap analisis yang dipergunakan di atas penulis senantiasa bersandar pada peraturan dan kaidah hukum yang ada, dan kemudian untuk mengetahui pelaksanaan suatu peraturan tersebut senantiasa memperhatikan faktor-faktor non yuridis dimana peraturan itu diberlakukan.

BAB IV

PEMBAHASAN

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Sekilas Tentang PT. Berau Coal

4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. BERAU COAL berdiri pada tanggal 26 April 1983 melalui kontrak karya penambangan batubara nomor J2/Ji.DU/12/83 dengan PN Tambang batubara. Pada awalnya susunan kepemilikan perusahaan pada waktu itu adalah Mobill Oil Co. Ltd. – USA menguasai saham perusahaan 60% dan Nissho Iwai – Japan menguasai 40% sisanya. Selanjutnya pada tahun 1990 Mobill Oil Co. Ltd. menjual kepemilikan sahamnya di PT. Berau Coal kepada PT. United Tractor. Dalam pengambil alih saham ini PT. United Tractor bekerjasama dengan PT. Pandu Dian Pertiwi. Sehingga pada awal tahun 1992 terbentuk manajemen PT. Berau Coal yang baru dengan komposisi kepemilikan saham sebagai berikut :

- PT. United Tractor 60%
- PT. Pandu Dian Pertiwi 20 %
- Nissho Iwai – Japan 20 %

PT. United Tractor adalah salah satu perusahaan dalam ASTRA Group yang bergerak dalam bisnis peralatan berat : penjualan alat berat dan penyediaan suku cadangnya. Sedangkan PT. Pandu Dian Pertiwi adalah *holding company* milik pengusaha Edward Suryajaya (keluarga pendiri ASTRA).

Nissho Iwai merupakan perusahaan Jepang yang memiliki bisnis utama perdagangan batubara di pasar dunia. Selain itu perusahaan ini memiliki perusahaan pembangkit listrik tenaga uap, yang menggunakan bahan bakar batubara.

PT. Berau Coal didirikan berdasarkan akta notaris No. 519 dibuat dihadapan notaris Tan Khong Kie, SH pada tanggal 5 April 1983 dengan perubahan akta Notaris No. 150 pada Notaris Muhammad Said Tadjoeeddin, SH tanggal 31 Desember 1989.

PT. Berau Coal memiliki kantor yang berkedudukan di Jakarta dan di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. Alamat kantor Jakarta di Gedung Graha Irama lantai 10, ruang 10 A Jalan HR. Rasuna Said, Blok X-1, Kav. 1-2, Jakarta 12950. Sedangkan di Kabupaten Berau, kantor PT. Berau Coal berada di wilayah Desa Sambakungan, Kec. Gunung Tabur yang biasa disebut dengan Lati Area.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Berau Coal dipimpin oleh seorang Presiden Direktur dan seorang Wakil Presiden Direktur yang berkedudukan pada kantor di Jakarta. Sedangkan Direktur PT. Berau Coal sebanyak tiga orang serta Wakil atau Asisten Direktur sebanyak empat orang.

PT. Berau Coal mempunyai 3 (tiga) divisi yang kemudian terbagi menjadi beberapa departemen yaitu :

1. Divisi Pemasaran dan penjualan (*Marketing and Sales Division*)

Terdiri atas :

- a. Departemen pemasaran domestik (*Domestic sales dept.*)
- b. Departemen pemasaran internasional (*International sales dept.*)
- c. Departemen pengapalan (*Shipping dept.*)

2. Divisi Keuangan dan Administrasi (*Finance and Administration Division*)

Terdiri atas :

- a. Pengawasan dan anggaran belanja (*Budget and control*)
- b. Bank dan bendahara (*Treasury and bank*)
- c. Akuntan (*Accounting*)

3. Divisi Operasi dan Pembangunan (*Operation and Development Division*)

Terdiri atas :

- a. Pembangunan dan geologi (*Geology and development*)
- b. Teknik dan perencanaan (*Planning and technical*)
- c. Bagian Mesin (*Engineering*)
- d. Operasi wilayah kerja di Lati (*Lati operation*)
- e. Operasi wilayah kerja di Binungan (*Binungan operation*)
- f. Departemen sumber daya manusia dan urusan umum (*Human resource and general affair*)
- g. Perantara (*Procurement*)
- h. Rencana pembangunan (*Project development*)
- i. Keamanan dan seksi lingkungan (*Security and environment section*)

Kantor PT. Berau Coal di Jakarta mempunyai ketiga divisi tersebut, sedangkan pada kantor di Kabupaten Berau hanya memiliki dua divisi yaitu Divisi Keuangan dan Administrasi dan Divisi Operasi dan Pembangunan.

2.6.3 Data Ketenagakerjaan

Secara umum pekerja PT. Berau Coal Per Januari 2001 terbagi berdasarkan wilayah kerja menjadi dua yaitu pekerja di wilayah Jakarta sebanyak 108 orang dan pekerja di wilayah Kabupaten Berau sebanyak 309 orang. Selanjutnya jumlah pekerja pada dua wilayah kerja tersebut dibagi berdasarkan kepada :

a. Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin

1. Jumlah pekerja di wilayah Jakarta berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 99 orang, sedangkan wanita sebanyak 9 orang.

Jenis kelamin	Direktur (orang)	Ass. Direktur (orang)	Div. Pemasaran & Penj. (orang)	Div. Keuangan & Adm. (orang)	Div. Operasi dan Pemb. (orang)	Jumlah
Laki - laki	3	2	6	17	71	99
Wanita	-	2	2	2	3	9

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

2. Jumlah pekerja di wilayah Kabupaten Berau berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 297 orang, sedangkan wanita sebanyak 12 orang.

Jenis Kelamin	Div. Operasi dan Pembangunan (orang)	Div. Keuangan dan Administrasi (orang)	Jumlah
Laki-Laki	297	-	297
Wanita	10	2	12

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

b. Jumlah Pekerja Berdasarkan Umur

1. Jumlah pekerja di wilayah Jakarta berdasarkan umur diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu umur di bawah 35 tahun, umur di bawah 45 tahun, umur di bawah 55 tahun serta umur di atas 55 tahun.

Umur (tahun)	Direktur (orang)	Ass. Direktur (orang)	Div. Pemasaran & Penj. (orang)	Div. Keuangan & Adm. (orang)	Div. Operasi & Pemb. (orang)	Jumlah
< 35	-	2	4	9	49	64
< 45	-	1	2	9	20	32
< 55	3	-	2	1	4	10
> 55	-	1	-	-	1	2

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

2. Jumlah pekerja di Kabupaten Berau berdasarkan umur diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu umur di bawah 25 tahun, umur di bawah 35 tahun, umur di bawah 45 tahun serta umur di bawah 55 tahun.

Umur (tahun)	Div. Keuangan dan Adm. (orang)	Div. Operasi dan Pembangunan (orang)	Jumlah
< 25	-	72	72
< 35	2	184	186
< 45	-	41	41
< 55	-	10	10

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

c. Keadaan Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

1. Keadaan pekerja di wilayah Jakarta berdasarkan tingkat pendidikan diklasifikasikan menjadi tingkat SLTP, SLTA, D1/D2, D3/S0, S1 dan S2.

Tingkat Pendidikan	Direktur (orang)	Ass. Direktur (orang)	Div. Pemasaran & Penj (orang)	Div. Keuangan & Adm (orang)	Div. Operasi dan Pemb (orang)	Jumlah
SLTP	-	-	-	-	3	3
SLTA	-	-	-	4	7	11
D1/D2	-	-	-	-	1	1
D3/S0	-	1	4	3	5	13
S1	3	3	4	10	57	77
S2	-	-	-	2	1	3

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

2. Keadaan pekerja di wilayah Kabupaten Berau berdasarkan tingkat pendidikan diklasifikasikan menjadi tingkat SD, SLTP, SLTA, D1/D2, D3/S0, dan S1.

Tingkat Pendidikan	Div. Operasi dan Pembangunan (orang)	Div. Keuangan dan Administrasi (orang)	Jumlah
SD	32	-	32
SLTP	44	-	44
SLTA	211	-	211
D1/D2	12	2	14
D3/S0	7	-	7
S1	1	-	1

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

d. Keadaan Pekerja Berdasarkan Lama Kerja

1. Keadaan pekerja di wilayah Jakarta berdasarkan lama kerja diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu di bawah 1 tahun, di bawah 3 tahun, di bawah 5 tahun, di bawah 10 tahun, di bawah 15 tahun, di bawah 20 tahun serta di atas 20 tahun.

Lama Kerja (Tahun)	Direktur (orang)	Ass. Direktur (orang)	Div. Pemasaran & Penj. (orang)	Div. Keuangan & Adm. (orang)	Div. Operasi & Pemb (orang)	Jumlah
< 1	-	-	-	1	10	11
< 3	-	1	1	6	7	15
< 5	-	2	1	7	27	37
< 10	1	-	4	2	24	31
< 15	-	-	1	2	4	7
< 20	2	1	1	-	2	6
> 20	-	-	-	1	-	1

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

2. Keadaan pekerja di wilayah Kabupaten Berau berdasarkan lama kerja diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu di bawah 1 tahun, di bawah 3 tahun, di bawah 5 tahun, di bawah 10 tahun serta di bawah 15 tahun.

Lama Kerja (Tahun)	Div. Operasi & Pemb. (orang)	Div. Keuangan & Adm. (orang)	Jumlah
< 1	14	-	14
< 3	45	-	45
< 5	125	-	125
< 10	122	2	124
< 15	1	-	1

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

e. Keadaan Pekerja Berdasarkan Gaji Pokok

1. Keadaan pekerja di wilayah Jakarta berdasarkan gaji pokok diklasifikasikan menjadi lima bagian yaitu di bawah lima ratus ribu rupiah, di bawah satu juta rupiah, di bawah dua juta lima ratus ribu rupiah dan di bawah lima juta rupiah serta di atas lima juta rupiah.

Gaji Pokok (rupiah)	Direktur (orang)	Ass. Direktur (orang)	Div. Pemasaran & Penj. (orang)	Div. Keuangan & Adm. (orang)	Div. Operasi & Pemb. (orang)	Jumlah
< 500 ribu	-	-	-	-	2	2
< 1 juta	-	-	-	2	5	7
< 2,5 juta	-	2	2	4	20	28
< 5 juta	-	1	3	8	36	48
> 5 juta	3	1	3	5	11	23

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

2. Keadaan pekerja di wilayah Kabupaten Berau berdasarkan gaji pokok diklasifikasikan menjadi tiga bagian yaitu di bawah lima ratus ribu rupiah dan di bawah satu juta rupiah serta di bawah dua juta lima ratus ribu rupiah.

Gaji Pokok (rupiah)	Div. Operasi & Pemb. (orang)	Div. Keuangan & Adm. (orang)	Jumlah
< 500 ribu	111	-	111
< Satu juta	161	2	163
< 2,5 juta	35	-	35

Sumber : Human Resource Management System PT. Berau Coal, Tahun 2001
(Telah diolah / dijumlahkan)

4.2 Penerapan Undang-undang Tenaga Kerja dan Peraturan Perusahaan terhadap Perjanjian Kerja

4.2.1 Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja antara PT. Berau Coal dengan Tenaga Kerja

A. Bentuk Perjanjian Kerja antara PT. Berau Coal dengan Tenaga Kerja

Pada dasarnya suatu perjanjian tidak mungkin timbul tanpa kehendak yang bersesuaian dari para pihak (pertemuan kehendak). Kehendak tersebut baru nyata bagi pihak yang lain, kalau kehendak tersebut dinyatakan (diutarakan). Pernyataan kehendak tersebut merupakan pernyataan bahwa ia menghendaki timbulnya hubungan hukum.

KUHPerdata tidak menentukan suatu bentuk perjanjian tertentu. Oleh karena itu, suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak diharuskan dalam suatu bentuk tertentu, melainkan sesuai dengan keinginan bersama dari para pihak yang mengadakan perjanjian. Terhadap beberapa tindakan hukum tertentu, Hukum Perdata (dalam arti luas) mensyaratkan perwujudan dalam bentuk suatu akta (bentuk tertulis) atau bahkan dalam suatu akta otentik. Perbedaan bentuk dari suatu perjanjian akan sangat menentukan kekuatan hukum dari perjanjian tersebut.

Secara umum bentuk suatu perjanjian dapat dibedakan menjadi dua yaitu perjanjian tertulis adalah suatu perjanjian yang secara nyata diwujudkan dalam syarat-syarat yang tertulis. Perjanjian

ini dituangkan dalam bentuk kesepakatan yang terdiri atas hak dan kewajiban yang berlaku bagi para pihak. Sedangkan perjanjian tidak tertulis adalah perjanjian dalam bentuk lisan yang memuat janji dan kesanggupan untuk melakukan sesuatu. Perjanjian ini tidak diwujudkan dalam syarat-syarat yang secara jelas dibuat dalam susunan pasal-pasal.

Berdasarkan kenyataan yang ada, maka suatu perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis akan lebih menjamin kepastian hukum terhadap kedudukan para pihak. Selain itu, perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih memudahkan pelaksanaannya dan menghindari kemungkinan terjadinya wanprestasi terhadap perjanjian oleh salah satu pihak. Oleh karena telah diuraikan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja dengan tetap mengacu kepada perahuran perusahaan.

Semua perjanjian kerja pada PT. Berau Coal dengan tenaga kerja yang diterima sebagai karyawan di perusahaan dilaksanakan dalam bentuk tertulis. Hal ini didasarkan pada Pasal 18 ayat (1) sub a Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Berau Coal dengan Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan unit kerja PT. Berau Coal, yang menentukan bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dengan perusahaan diikat dalam suatu perjanjian kerja tertulis.

Perjanjian kerja dalam bentuk tertulis tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Teguh Mulyono (Staf departemen sumber daya manusia), tanggal 31 Januari 2001 yang menyebutkan bahwa semua bentuk perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang ada di PT. Berau Coal dibuat dalam bentuk tertulis.

Pendapat di atas didukung oleh hasil kuisioner sebanyak 40 (empat puluh) lembar yang seluruhnya menyatakan bahwa perjanjian kerja antara PT. Berau Coal dengan semua pekerja dibuat dalam bentuk tertulis. Bentuk perjanjian tertulis ini berlaku terhadap pekerja dengan status pekerja harian, pekerja kontrak maupun pekerja tetap. Landasan yuridis pembuatan perjanjian kerja pada PT. Berau Coal dengan tenaga kerja dalam bentuk tertulis, termuat pada Pasal 2 Ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, yang menentukan bahwa perjanjian perburuhan harus dibuat dengan surat resmi atau surat yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Pembuatan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis antara pekerja dengan perusahaan PT. Berau Coal, menunjukkan bahwa PT. Berau Coal berusaha sejak awal untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya perselisihan dan pelanggaran terhadap perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja.

Dalam sistem pembuktian hukum perdata, alat bukti pertama dan utama yang digunakan adalah alat bukti tertulis. Oleh karena itu, perjanjian

kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis merupakan alat bukti yang telah dipersiapkan sejak awal oleh para pihak apabila terjadi wanprestasi terhadap perjanjian kerja oleh salah satu pihak. Sehingga akta perjanjian kerja merupakan sarana awal untuk mempertahankan hak-haknya, apabila terjadi kesewenang-wenangan salah satu pihak dalam perjanjian kerja. Selain itu, akta perjanjian kerja merupakan syarat konstitutif adanya perjanjian kerja. Dalam arti bahwa akta perjanjian kerja merupakan syarat terpenuhinya ketentuan perjanjian kerja secara yuridis.

Perjanjian kerja dalam bentuk tertulis yang diterapkan oleh PT. Berau Coal terhadap tenaga kerja digolongkan sebagai akta di bawah tangan. Hal ini terlihat pada akta perjanjian kerja harian maupun akta kontrak kerja, pekerja dan pengusaha masing-masing menjadi para pihak dalam perjanjian kerja disebabkan kepentingan yang sama dari para pihak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa akta perjanjian kerja pada PT. Berau Coal merupakan akta para pihak tanpa keikutsertaan notaris. Bentuk perjanjian kerja secara tertulis antara PT. Berau Coal dengan tenaga kerja akan lebih memperjelas hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kejelasan ini akan menunjukkan hubungan kerja yang lebih baik dengan batas-batas koordinasi yang jelas, sekaligus menghindari terjadinya pemaksaan atas suatu pekerjaan yang tidak diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

B. Isi Perjanjian Kerja antara PT. Berau Coal dengan Tenaga Kerja

Dalam berbagai peraturan perundang-undangan tentang perjanjian kerja tidak dijelaskan secara rinci mengenai isi suatu perjanjian kerja, sehingga para pihak dapat menentukan sendiri sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Apabila ditelusuri berbagai literatur, begitu pula dalam praktek, maka diketahui bahwa isi dari suatu perjanjian kerja secara umum terdiri atas hak dan kewajiban kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Kewajiban utama pekerja adalah melakukan pekerjaan, sedangkan kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah. Isi perjanjian kerja sebenarnya cenderung merupakan penjelasan tentang hak dan kewajiban pekerja, sehingga perjanjian kerja merupakan gambaran tentang kepedulian perusahaan dalam pemberian hak dan kewajiban secara bijaksana terhadap tenaga kerja.

Status pekerja pada PT. Berau Coal dibedakan sesuai dengan ketentuan pada Pasal 17 ayat (1) Kesepakatan Kerja bersama antara PT. Berau Coal dengan Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan unit kerja PT. Berau Coal Tahun 2001-2001, yang menentukan bahwa :

- “ Status pekerja terdiri dari :
- a. Pekerja Tetap
 - b. Pekerja Kontrak
 - c. Pekerja Harian .”

Perbedaan status pekerja tersebut menurut Bapak Karsim, Ssi, Kepala Bagian Personalia (Wawancara, tanggal 31 Januari 2001),



didasarkan kepada perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Pasal 1603 e Ayat (1)

KUHPerduta, yang menentukan bahwa :

“Hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu berdasarkan

Pasal 1603 g Ayat (1) KUHPerduta, yang menentukan bahwa :

“Jika lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau reglemen, maupun dalam peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tentu.”

Dengan demikian pekerja kontrak dan pekerja harian pada PT. Berau Coal digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan pekerja tetap digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pada Pasal 5 Ayat (1) Permenaker Nomor : PER-02/MEN/1993

dijelaskan tentang isi suatu kesepakatan kerja waktu tertentu, yaitu :

“Dalam kesepakatan kerja waktu tertentu harus memuat :

- a. Nama dan alamat pengusaha/perusahaan;
- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
- c. Jabatan dan jenis/macam pekerjaan;
- d. Besarnya upah serta cara pembayarannya;
- e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- f. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
- g. Tempat atau lokasi kerja;
- h. Tempat, tanggal kesepakatan kerja dibuat, tanggal mulai berlaku dan berakhir serta ditandatangani oleh kedua belah pihak.”

Perjanjian kerja harian pada PT. Berau Coal dilaksanakan terhadap pekerjaan yang waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama. Pengertian tentang Tenaga Kerja Harian Lepas berdasarkan Pasal 1 sub 1 Permenaker Nomor : PER-03/MEN/1994 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Kontrak dan Tenaga Kerja Borongan, yaitu :

“Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.”

Dengan demikian, pekerja diberikan upah berdasarkan kehadirannya secara harian, dengan mematuhi waktu kerja yang telah ditentukan dalam akta perjanjian kerja harian. Isi akta perjanjian kerja dengan status pekerja harian antara PT. Berau Coal dengan pekerja terdiri atas :

- a. Nomor perjanjian kerja harian
- b. Identitas pekerja berupa nama, tempat/tanggal lahir dan alamat rumah
- c. Identitas pihak pemberi kerja terdiri atas nama, divisi/departemen yang bertindak atas nama PT. Berau Coal
- d. Kesanggupan pihak pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
- e. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan
- f. Lama masa kerja
- g. Jumlah upah yang dibayarkan perhari selama tujuh jam kerja
- h. Hak yang didapatkan pekerja berupa makan siang, pelayanan klinik jika jatuh sakit (pengobatan) dan asuransi kecelakaan kerja.
- i. Tanda tangan para pihak

Isi akta perjanjian kerja harian di atas kurang memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, karena tidak memuat prosedur hukum yang semestinya ditempuh oleh salah satu pihak jika terjadi wanprestasi oleh pihak yang lainnya. Kedudukan perusahaan dalam perjanjian kerja harian cenderung sangat tinggi sehingga atas inisiatif pihak perusahaan dapat melakukan pemberhentian pekerja sewaktu-waktu.

Sedangkan dalam akta kontrak kerja pada PT. Berau Coal telah dibuat dalam bentuk yang lebih baik. Kontrak kerja dibuat terhadap suatu pekerjaan dengan waktu yang cukup lama akan tetapi dapat ditentukan waktunya. Salah satu bentuk kontrak kerja pada PT. Berau Coal adalah kontrak dengan tim ahli untuk melakukan penelitian di lokasi tambang dalam waktu tertentu.

Pengertian tentang tenaga Kerja Kontrak menurut Pasal 1 sub 4 Permenaker Nomor : PER-03/MEN/1994 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Kontrak dan Tenaga Kerja Borongan, yaitu :

“Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu.”

Isi perjanjian kerja dengan status pekerja kontrak pada PT. Berau

Coal terdiri atas :

1. Nomor perjanjian kontrak kerja
2. Identitas pihak yang bertindak atas nama perusahaan berupa nama, jabatan dan alamat
3. Identitas pekerja berupa nama dan alamat
4. Kesepakatan para pihak untuk melaksanakan perjanjian
5. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan
6. Lokasi / wilayah kerja
7. Jangka waktu kontrak
8. Tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja
9. Hak dan kewajiban sebagai pekerja
10. Hak dan kewajiban bagi perusahaan
11. Sarana hukum yang dapat ditempuh jika terjadi perselisihan
12. Tanggal perjanjian kerja disepakati
13. Tanda tangan para pihak

Pada kontrak kerja PT. Berau Coal tidak dijelaskan secara rinci mengenai hak, tugas dan tanggung jawab pekerja. Sehingga pada saat terjadinya kesepakatan kerja, pekerja belum mengetahuinya secara jelas. Akan tetapi untuk memperjelas hal tersebut diatur lebih lanjut dalam peraturan yang ditentukan oleh atasan pekerja, serta aturan yang secara umum berlaku di perusahaan. Dengan demikian pekerja belum mengetahui keseluruhan hak, tugas dan tanggung jawabnya pada saat terjadinya kesepakatan kerja. Kondisi ini akan memberikan peluang bagi pengusaha untuk memberikan tugas dan tanggung jawab bagi pekerja di luar tugas dan

kewajibannya berdasarkan pekerjaan dan kontrak kerja. Selain itu bagi pekerja sendiri akan menimbulkan kekhawatiran jika tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan di luar kemampuan pekerja.

Hal ini dapat dilihat pada Pasal 3, Pasal 5 Ayat (1), (2),(3) dan Pasal 10 Akta Kontrak Kerja sebagai berikut :

Pasal 3 :

“Tugas dan tanggung jawab sebagai <<jabatan>> akan diatur, dijelaskan dan ditentukan kemudian oleh atasan yang bersangkutan secara terpisah.”

Pasal 5 ayat (1), (2),(3) :

“PIHAK KEDUA bersedia menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dan akan berlaku di perusahaan.”

“PIHAK KEDUA bersedia menaati dan melaksanakan perintah-perintah dari atasan yang layak untuk dikerjakan.”

“PIHAK KEDUA bersedia untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh rasa tanggung jawab atas tugas-tugas pekerjaan yang diserahkan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA.”

Pasal di atas menunjukkan bahwa pada saat terjadinya kesepakatan kerja pihak kedua dalam hal ini pekerja, telah berkewajiban untuk menaati segala peraturan yang berlaku maupun yang akan berlaku di perusahaan. Pekerja bersedia menaati segala perintah dari atasan yang layak untuk dikerjakan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian tampak bahwa tugas dan tanggung jawab baru diketahui oleh pekerja setelah ditempatkan pada jabatannya. Oleh karena

itu, perusahaan berkewajiban untuk mensosialisasikan Kesepakatan Kerja Bersama PT. Berau Coal kepada para pekerja serta memberikan pendidikan awal bagi semua pekerja untuk mengetahui jabatannya yang meliputi hak, tugas dan tanggung jawabnya selaku pekerja yang baru.

Pasal 10 :

“Hak dan kewajiban karyawan lainnya disesuaikan dengan Kesepakatan Kerja Bersama dan peraturan pelaksanaannya, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Kontrak Kerja ini.”

Isi kontrak kerja antara pekerja dengan PT. Berau Coal kurang lengkap di antaranya dalam identitas tenaga kerja tidak dicantumkan umur. Faktor umur merupakan hal yang sangat penting dalam perjanjian kerja untuk mengetahui apakah pekerja tersebut berada dalam usia kerja.

Isi perjanjian kerja sangat menentukan pelaksanaan perjanjian kerja tersebut, sehingga hak dan kewajiban para pihak dapat diwujudkan dengan sebaik-baiknya. Sepanjang pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan yang termuat dalam undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan.

4.2.2. Proses Terjadinya Perjanjian Kerja

Saat lahirnya suatu perjanjian sangat penting untuk diketahui dan ditetapkan, berhubung ada kalanya terjadi suatu perubahan undang-undang atau peraturan yang mempengaruhi nasib perjanjian tersebut misalnya pemundaan pelaksanaan perjanjian. Akan tetapi seringkali

saat pertama kali pembuatan perjanjian kerja, merupakan awal berlakunya suatu perjanjian terhadap para pihak yang membuatnya.

Proses terjadinya perjanjian kerja pada PT. Berau Coal sangat erat kaitannya dengan proses penerimaan (*recruitment*) pekerja. Karena proses penerimaan pekerja tersebut menggambarkan secara keseluruhan proses terjadinya perjanjian kerja, yang dimulai sejak penerimaan sampai pada tahap penempatan pekerja di bagian yang memerlukan pekerja.

Sebagai tahap awal PT. Berau Coal melakukan pencarian tenaga kerja yang akan ditempatkan di berbagai jabatan atas permintaan direktorat/divisi peminta maupun departemen peminta, dengan mengisi formulir permintaan tenaga kerja serta melakukan konfirmasi pada departemen sumber daya manusia. Jika disetujui maka departemen sumber daya manusia (*Human Resource*) melakukan pencarian pekerja pada bank data pelamar, berdasarkan kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan tersebut beserta syarat-syarat yang harus dipenuhi.

Jika pada bank data pelamaran kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan kurang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan maka dapat mencari pada sumber yang lain. Sumber alternatif yang ditempuh oleh PT. Berau Coal adalah menawarkan pekerjaan atau jabatan yang memerlukan pekerja dengan menginformasikan kepada departemen tenaga kerja dan melalui media massa yaitu siaran radio pemerintah Kabupaten

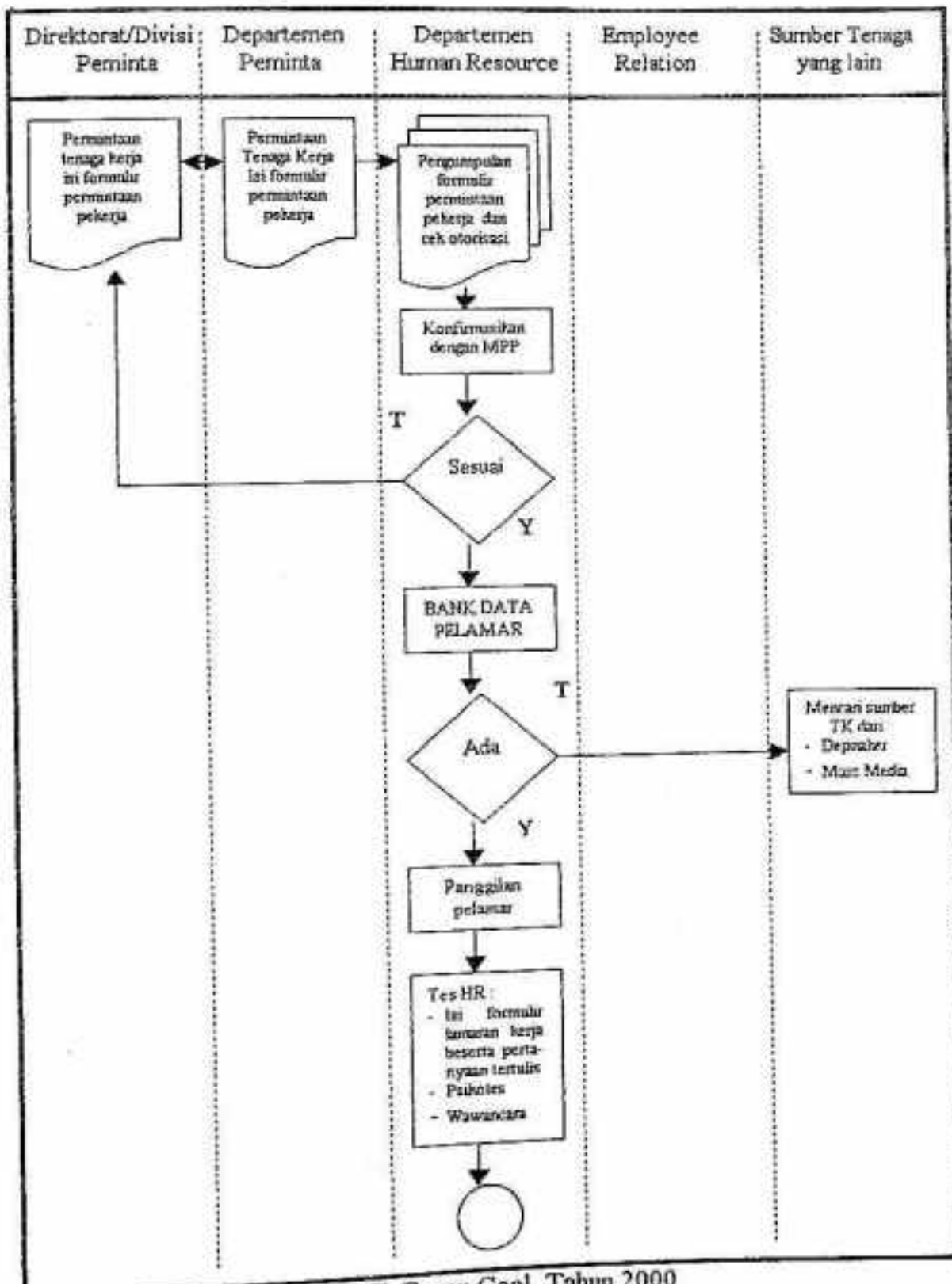
Berikut. Penawaran tersebut berisi syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi bagi para pelamar yang mengajukan lamaran pekerjaan, dengan demikian pada tahap ini perusahaan menawarkan objek dan syarat-syarat kerja. Seleksi dilaksanakan terhadap berkas pelamaran yang masuk, kemudian bagi beberapa pelamar yang berhasil diseleksi akan dipanggil oleh departemen sumber daya manusia dan dilaksanakan tes yang terdiri atas isian formulir lamaran kerja, psikotes dan tes wawancara.

Bagi pelamar yang berhasil dalam psikotes dan tes wawancara kemudian dikirim ke departemen peminta. Departemen peminta melakukan tes wawancara dan tes lapangan untuk melihat dan mengetahui kesesuaian antara pelamar dengan pekerjaan yang ditawarkan. Bagi pelamar yang berhasil dalam tes tersebut dikembalikan kepada departemen sumber daya manusia untuk melengkapi dokumen lamaran. Sedangkan bagi pelamar yang tidak berhasil akan dikembalikan kepada bank data pelamar. Pelamar yang lulus dalam tes tersebut kemudian diperintahkan untuk melengkapi berkas lamaran. Setelah itu bagi para pelamar dilakukan wawancara oleh departemen sumber daya manusia bagian hubungan kerja (*Employee Relation*), wawancara tersebut menyangkut legalitas, gaji, kemanfaatan.

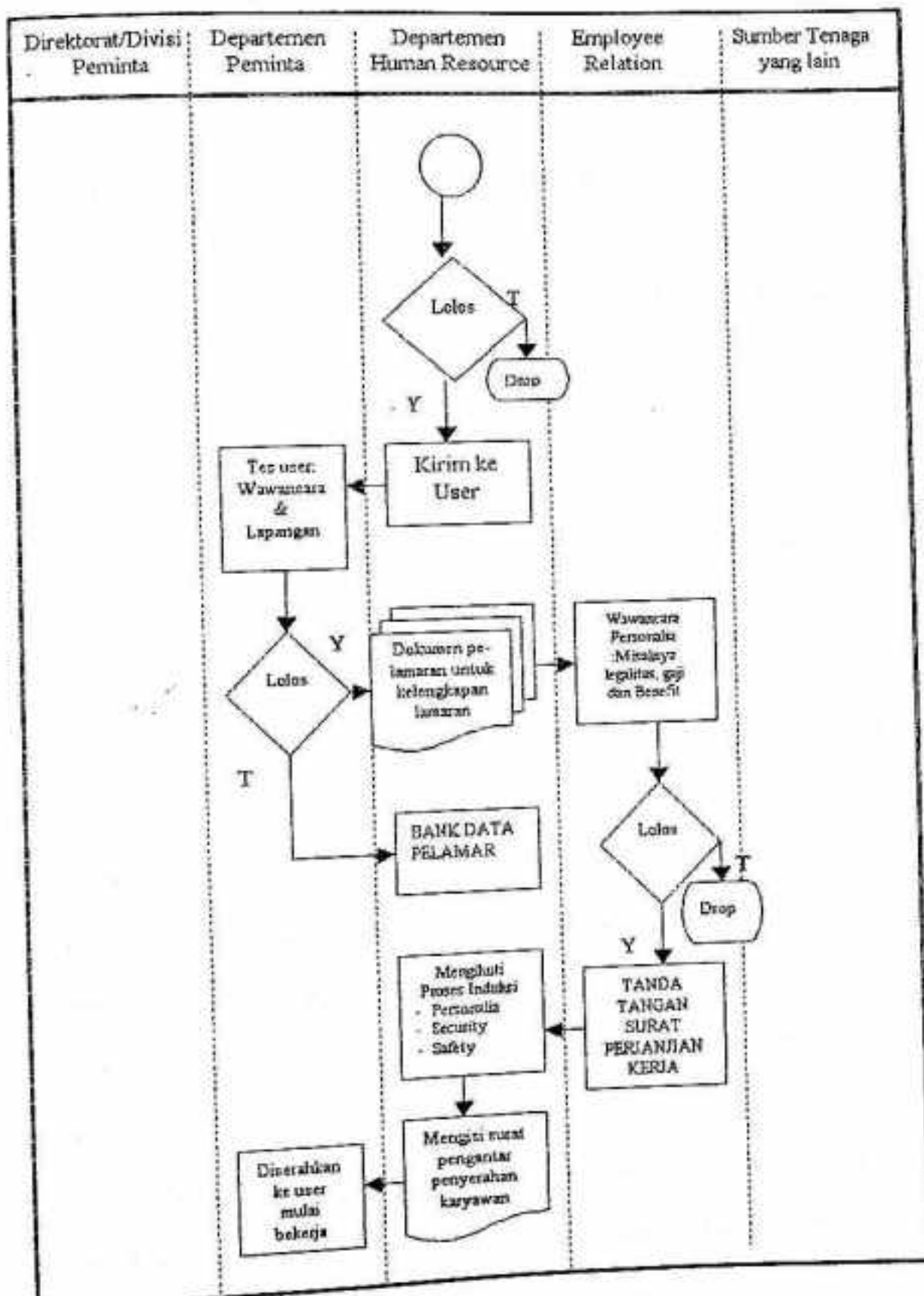
Setelah dilakukan wawancara oleh bagian hubungan kerja pada departemen sumber daya manusia dan dinyatakan berhasil, kemudian dilaksanakan penandatanganan akta kontrak kerja. Penandatanganan akta

kontrak kerja merupakan awal dimulainya perjanjian kerja sesuai dengan masa kontrak yang ditentukan oleh PT. Berau Coal. Setelah penandatanganan akta kontrak kerja, maka bagi pekerja sebelum ditempatkan dan bekerja pada bagian yang memerlukan pekerja, terlebih dahulu diharuskan mengikuti proses pendidikan (*induksi*). Proses pendidikan dilaksanakan oleh bagian personalia, keamanan (*security*) dan bagian keselamatan (*safety*). Setelah mengikuti proses pendidikan kemudian bagi para pekerja diwajibkan untuk mengisi formulir pengantar penyerahan karyawan. Bagi para pekerja yang telah mengikuti keseluruhan proses tersebut kemudian diserahkan kepada departemen peminta untuk ditempatkan di bidang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka keseluruhan tahap tersebut dapat digambarkan dalam bentuk arus bagan sebagai berikut :



Sumber : Bagian Personalia PT. Berau Coal, Tahun 2000



Sumber : Bagian Personalia PT. Berau Coal, Tahun 2000

Gambaran di atas menunjukkan bahwa PT. Berau Coal terlebih dahulu menawarkan objek perjanjian yaitu jenis pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja pada perusahaan serta syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi. Pelamar sebagai calon tenaga kerja menawarkan diri untuk mengisi jabatan atau pekerjaan tersebut, kemudian beberapa pelamar diseleksi untuk mengetahui kualitas dan kualifikasinya. Sehingga bagi pelamar yang telah berhasil dalam beberapa tes dan dianggap cakap mengisi jabatan atau pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan, akan diterima sebagai pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Teguh Mulyono (staf departemen sumber daya manusia), tanggal 31 Januari 2001 yang menyebutkan bahwa saat penandatanganan akta kontrak kerja merupakan saat terjadinya kesepakatan bersama antara calon tenaga kerja dan perusahaan terhadap objek perjanjian.

Dengan demikian saat penandatanganan akta perjanjian kerja merupakan awal berlakunya perjanjian kerja, serta berubahnya status hukum menjadi pekerja. Para pihak pada saat menandatangani perjanjian kerja dalam keadaan sadar dan mengerti tentang perjanjian kerja sekaligus objek yang diperjanjikan. Sehingga terwujudlah kehendak yang sesuai antara pekerja dan perusahaan untuk terikat dalam suatu perjanjian kerja.

Tempat penandatanganan akta perjanjian kerja oleh pekerja dan wakil perusahaan sebagai tempat lahirnya atau ditutupnya perjanjian, sangat menentukan kompetensi pengadilan yang berwenang untuk menyelesaikan

sengketa dalam hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 9 akta kontrak kerja, yaitu :

"PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menerangkan bahwa semua perselisihan yang timbul sehubungan dengan Perjanjian Kerja ini dengan segala akibatnya, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan dengan memilih wilayah hukum Kepaniteraan Negeri di Tanjung Redeb."

Kesesuaian kehendak antara dua orang belum melahirkan suatu perjanjian, karena kehendak tersebut harus dinyatakan dan dimengerti oleh para pihak. Pernyataan kehendak tersebut harus merupakan pernyataan bahwa ia menghendaki timbulnya hubungan hukum. Penandatanganan akta perjanjian kerja merupakan pernyataan kehendak yang sesuai terhadap objek perjanjian kerja antara calon tenaga kerja dengan PT. Berau Coal. Dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, penandatanganan dilakukan oleh setiap pekerja atau seorang pekerja atau setiap pribadi, atau setiap individu pekerja sebagai subjek hukum. Oleh karena bersifat individual, maka sering dipakai istilah perjanjian kerja perseorangan yang dalam bahasa Belanda diistilahkan dengan "*Individuele Arbeids Overeenkomst (IAO)*".

4.3. Implementasi Perjanjian Kerja dalam Hubungannya dengan Undang-undang Tenaga Kerja dan Peraturan Perusahaan

4.3.1 Sinkronisasi Peraturan Perundang-undangan tentang Tenaga Kerja dengan Peraturan Perusahaan

Akta perjanjian kerja merupakan bukti telah diadakannya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut harus dilandasi secara yuridis dengan ketentuan yang termuat di dalam peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja dan

peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan. Keselarasan antara undang-undang tenaga kerja dan peraturan perusahaan akan memberikan suasana aman dan harmonis dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha harus mampu melindungi hak dan kepentingan para pihak yang terikat didalamnya.

Pada dasarnya setiap perjanjian kerja bersifat individual antara pekerja dengan perusahaan. Perjanjian ini mempunyai kedudukan yang sangat tinggi dalam mengahur pola hubungan antara pekerja dengan perusahaan. Sedangkan perjanjian perburuhan bersifat kolektif sehingga dapat pula disebut sebagai kesepakatan kerja bersama. Kesepakatan kerja bersama dewasa ini biasa dipakai dalam pembuatan peraturan perusahaan yang lebih baik, oleh karena dilaksanakan secara musyawarah antara serikat pekerja/buruh dengan pihak perusahaan. Sehingga pihak perusahaan tidak dapat memasukkan syarat-syarat yang ditentukan secara sepihak untuk menekan atau merugikan buruh, karena peraturan perusahaan dalam bentuk KKB tersebut merupakan hasil musyawarah antara majikan dengan serikat buruh.

Sebagai wadah pemersatu bagi pekerja maka para pekerja PT. Berau Coal sepakat untuk membentuk Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan unit kerja PT. Berau Coal. Serikat pekerja PT. Berau Coal tersebut telah didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja No. 025/OP.SP-KEP/DFT/06XVIII/07/1999. Dengan demikian serikat pekerja PT. Berau Coal berhak untuk bersama-sama

dengan perusahaan membuat kesepakatan kerja bersama (KKB). KKB PT. Berau Coal periode 2000-2001 merupakan KKB pertama sejak terbentuknya serikat pekerja/buruh dan telah didaftarkan berdasarkan Kepmenaker No. KEP.94/M/BWPK/2000. Sedangkan beberapa tahun sebelumnya masih menggunakan peraturan perusahaan yang dirumuskan oleh pengusaha. Adapun jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja bersama pada PT. Berau Coal berdasarkan Pasal 105 Ayat (3) yaitu Kesepakatan Kerja Bersama ini berlaku paling lama 2 (dua) tahun, dan mengikat bagi kedua belah pihak, sejak 1 Januari 2000 sampai dengan 31 Desember 2001.

Sinkronisasi antara peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja dengan peraturan perusahaan (KKB PT. Berau Coal) dalam pembahasan ini terdiri atas 5 (lima) hal, yaitu :

- a. Usia kerja
- b. Waktu Kerja
- c. Upah bagi pekerja yang sakit
- d. Istirahat tahunan
- e. Upah lembur

Kelima hal tersebut dibahas berdasarkan ketentuan yang termuat dalam peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja dengan Kesepakatan Kerja Bersama PT. Berau Coal dengan Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan unit kerja PT. Berau Coal. Untuk selanjutnya Kesepakatan Kerja Bersama tersebut disingkat dengan KKB PT. Berau Coal.

a. Usia Kerja

Salah satu syarat melaksanakan perjanjian yaitu kecakapan para pihak. Para pihak dalam perjanjian kerja harus cakap menurut hukum sehingga berwenang untuk melaksanakan sendiri hak dan kewajibannya. Di dalam akta perjanjian kerja harian PT. Berau Coal disebutkan tanggal lahir pekerja, sedangkan pada akta kontrak kerja tidak disebutkan umur maupun tanggal lahir pekerja.

Berdasarkan Pasal 330 KUHPerduta disebutkan bahwa salah satu syarat kecakapan adalah berumur 21 tahun atau sudah kawin. Ketentuan tersebut memberikan batas bahwa umur 21 tahun seseorang dianggap cakap untuk melaksanakan hak dan kewajibannya sendiri. Selain itu, seseorang telah kawin walaupun belum berumur 21 tahun juga dianggap cakap untuk melaksanakan sendiri hak dan kewajibannya.

Walaupun demikian dalam Pasal 1601 g Ayat (1) KUHPerduta terdapat pengecualian, yaitu seseorang belum dewasa adalah mampu membuat perjanjian kerja sebagai buruh, jika ia untuk itu dikuasakan oleh walinya menurut undang-undang, baik dengan lisan maupun tertulis.

Ketentuan tersebut diperkuat menurut Pasal 1 Ayat (1) b Undang-undang No. 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang No. 12 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia, ditentukan bahwa orang dewasa ialah orang laki-laki maupun perempuan, yang berumur 18 tahun ke atas.

Sehingga jelas bahwa menurut KUHPerduta dan undang-undang tentang tenaga kerja bahwa umur 18 tahun, seseorang dianggap dewasa dan cakap untuk membuat perjanjian sekaligus bertindak sebagai pekerja.

Pada Pasal 16 Ayat (1) b KKB PT. Berau Coal, disebutkan bahwa persyaratan umum yang dipergunakan dalam penerimaan adalah berusia 18 – 45 tahun pada saat penerimaan, kecuali untuk tenaga kerja ahli berdasarkan kesepakatan bersama. Dengan demikian, batas umur atau usia minimal seseorang sehingga dianggap mampu dan cakap bertindak sebagai pekerja pada PT. Berau Coal adalah 18 tahun.

Berdasarkan penjelasan di atas tampak keselarasan tentang batasan minimal usia kerja antara KKB PT. Berau Coal, dengan ketentuan yang termuat dalam peraturan-peraturan tentang tenaga kerja yang ada.

b. Waktu Kerja

Pengaturan tentang waktu kerja sangat penting dalam suatu perusahaan untuk memberikan keteraturan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hak istirahat pekerja setiap hari dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, pengaturan tentang waktu kerja akan menghindarkan pekerja dari pekerjaan yang melebihi batas kemampuannya. Berdasarkan pertimbangan itulah, maka setiap perusahaan harus menaati segala ketentuan yang termuat dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang waktu kerja.

Peraturan tentang waktu kerja PT. Berau Coal dalam hal ini terdiri atas 2 (dua) hal yaitu jumlah jam kerja dan jam kerja harian perusahaan bagi

semua pekerja dengan status pekerja harian, pekerja kontrak maupun pekerja tetap.

1. Jumlah jam kerja

Jumlah jam kerja bagi tenaga kerja pada PT. Berau Coal dijelaskan dalam Pasal 24 Ayat (3) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

“Jam kerja bergilir menurut ketentuan sebagai berikut :

- a. Untuk bergilir siang adalah 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu.
- b. Untuk bergilir malam adalah 6 (enam) jam dalam sehari dan 35 (tiga puluh lima) jam dalam satu minggu.”

Jumlah jam kerja pada PT. Berau Coal tersebut sesuai dengan ketentuan pada Pasal 10 Ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 untuk Seluruh Indonesia, bahwa buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.

Dengan demikian, terdapat persamaan mengenai jumlah jam kerja yang ditentukan oleh PT. Berau Coal dengan peraturan perundang-undangan.

2. Hari dan jam kerja harian

Selanjutnya dalam KKB PT. Berau Coal disebutkan tentang hari dan jam kerja karyawan, berdasarkan Pasal 24 Ayat (1), yaitu :

“Hari kerja dan jam kerja reguler/rutin di Kantor Pusat Operasional Berau adalah :

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| - Senin s/d Kamis | : Jam 07.30 s/d 15.30 |
| - Istirahat | : Jam 12.00 s/d 13.00 |
| - Jum'at | : Jam 07.30 s/d 16.30 |
| - Istirahat | : Jam 12.00 s/d 13.30 |
| - Sabtu | : Jam 07.30 s/d 12.00 |
| - Minggu | : Libur.” |

Sedangkan ketentuan tentang hari dan jam kerja berdasarkan pola umum peraturan perusahaan,³⁹ bahwa :

“Waktu kerja di perusahaan diatur sebagai berikut :
 Hari Senin s/d Jum’at : Jam 08.00 – 16.00
 Istirahat : Jam 12.00 – 13.00
 Hari Sabtu : Jam 08.00 – 13.00.”

Dengan demikian secara jelas terlihat bahwa berdasarkan waktu kerja yang terdiri atas jumlah jam kerja, hari serta jam kerja perusahaan pada PT. Berau Coal terdapat kesesuaian dengan ketentuan yang termuat dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang ada.

c. Upah bagi pekerja yang sakit

Sebagai imbalan atas suatu prestasi kerja yang telah dilaksanakan oleh tenaga kerja, maka kepadanya diberikan upah. Oleh karena itu, di dalam peraturan perusahaan harus memuat kewajiban perusahaan untuk memberikan jaminan upah bagi tenaga kerja. Dalam akta perjanjian kerja harian PT. Berau Coal dijelaskan bahwa pekerja akan diberikan upah berdasarkan kehadiran secara harian. Sedangkan bagi pekerja kontrak kerja pada PT. Berau Coal disebutkan bahwa hak pekerja untuk mendapatkan upah diatur pada Pasal 4 Ayat (1) akta kontrak kerja, yaitu selama terikat dalam hubungan kerja ini, PIHAK PERTAMA memberikan kepada PIHAK KEDUA penghasilan (gaji dan tunjangan) gross yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Terlampir.

³⁹ Panduan Penyuluh, Penyuluhan Peraturan Perusahaan, Direktorat Bina Persyaratan kerja, Proyek Pengembangan syarat-syarat kerja, Tahun 1993/1994 hlm. 9

Perusahaan memberikan jaminan upah bagi semua pekerja pada PT. Berau Coal. Hal ini diatur pada Pasal 34 Ayat (2) KKB PT. Berau Coal, yaitu

“Setiap pekerja berhak atas upah dan tunjangan-tunjangan sesuai dengan status, jabatan dan golongan, dalam penerimaannya telah termasuk tunjangan-tunjangan maupun potongan-potongan dan kewajiban lainnya.”

Sedangkan pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, disebutkan bahwa hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan hukum dan berakhirnya pada saat hubungan kerja putus. Dengan demikian jelas bahwa jaminan terhadap pemberian upah bagi pekerja telah diatur dalam perjanjian kerja, KKB PT. Berau Coal serta peraturan-peraturan yang telah diatur oleh pemerintah.

Akan tetapi tidak selamanya pekerja dapat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja, melainkan terdapat halangan seperti sakit. Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 ditentukan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan. Jika terjadi sakit yang menimpa pekerja maka aturan tersebut dapat dikesampingkan, hal ini diatur pada Pasal 5 Ayat (1), yaitu :

- “Menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, pengusaha wajib membayar upah buruh;
- a. Jika buruh sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut :
1. untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah;
 2. untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;
 3. untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah;
 4. untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah.”

Terhadap pekerja yang sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan, perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi jika belum melampaui 12 (dua belas) bulan, perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 1 ayat (2) a Undang-undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yaitu :

“Pemutusan hubungan kerja dilarang :

- a. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus.”

Ketentuan di atas mengisyaratkan bahwa upah bagi pekerja yang sakit harus diberikan oleh perusahaan dalam waktu 12 (dua belas) bulan. Jika pekerja yang sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya, atas pertimbangan perusahaan maka dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan tentang perlindungan upah bagi pekerja yang sakit pada PT. Berau Coal, didasarkan pada Pasal 39 Ayat (1) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

“Perusahaan membayar upah pekerja yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena dalam keadaan sakit berdasarkan keterangan dokter kecuali akibat kerja atau kecelakaan kerja.”

Pasal di atas menunjukkan bahwa PT. Berau Coal akan memberikan upah khusus kepada pekerja yang sakit berdasarkan surat keterangan dokter. Sedangkan bagi pekerja yang sakit akibat kerja atau kecelakaan kerja, sehingga mengakibatkan kematian

atau cacat baik fisik maupun mental maka perusahaan akan memberikan jaminan sosial tenaga kerja.³⁶⁾

Sebagai wujud perlindungan upah bagi pekerja yang sakit pada PT. Berau Coal, dijelaskan dalam pasal 39 Ayat (2) KKB. PT. Berau Coal, yaitu :

“Dalam hal pekerja menderita sakit/dirawat di rumah sakit (dirumah tetapi di bawah pengawasan dokter) sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaan untuk jangka waktu lama, maka selama itu perusahaan akan membayarkan upah pekerja menurut ketentuan sebagai berikut:

Masa Kerja	Lama Sakit	Upah Tiap Bulan Selama Sakit
a. Sampai dengan 5 Tahun	3 bulan pertama	100% Upah
	3 bulan kedua	75% Upah
	3 bulan ketiga	50% Upah
	3 bulan keempat	25% Upah
b. 5 tahun atau lebih	6 bulan pertama	100% Upah
	6 bulan kedua	75% Upah

Bagi pekerja yang sakit terus menerus lebih dari 12 (dua belas) bulan maka perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini diatur pada Pasal 39 Ayat (3) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

“Apabila setelah dirawat lebih dari 12 (dua belas) bulan ternyata yang bersangkutan belum dapat melaksanakan tugasnya kembali maka perusahaan dapat memutuskan hubungannya dan dilaksanakan sesuai dengan UU No. 12/1964.”

Dalam KKB PT. Berau Coal tersebut, secara jelas terlihat bahwa pemberian jaminan upah bagi pekerja yang sakit sejalan dengan ketentuan yang termuat pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. PT. Berau Coal sendiri memberikan penghargaan terhadap masa kerja

³⁶⁾ Lihat penjelasan tentang jaminan sosial tenaga kerja, hlm. 89

seorang pekerja dengan dikualifikasikannya pekerja yang sakit menjadi 2 (dua) bagian, yaitu pekerja yang bekerja sampai dengan 5 tahun dan pekerja yang bekerja melebihi 5 tahun dengan tingkat jaminan upah yang berbeda.

Selain itu, PT. Berau Coal berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang sakit terus menerus lebih dari 12 (dua belas) bulan. Hal ini diatur berdasarkan ketentuan yang termuat dalam Undang-undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

d. Istirahat Tahunan

Sebagai penghargaan atas masa kerja dan prestasi kerja bagi seorang pekerja, maka kepadanya diberikan hak untuk mendapatkan cuti/istirahat tahunan oleh perusahaan. Pemberian cuti/istirahat tahunan pada PT. Berau Coal diatur dalam Pasal 64 Ayat (1), (2), (3) dan (4) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

- (1) Pekerja yang telah bekerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal masuknya berhak atas cuti tahunan 12 (dua belas) hari kerja dan untuk menggunakannya Pekerja diwajibkan mengajukan permohonan melalui atasan masing-masing (minimal supervisor), sekurang-kurangnya 1 (satu) minggu sebelum cuti.
- (2) Apabila setelah jangka waktu 12 (dua belas) bulan dari timbulnya hak cuti, Pekerja tidak menggunakannya, maka hak cutinya dinyatakan gugur dan tidak ada kompensasi.
- (3) Apabila Pekerja tidak dapat menggunakan hak cutinya karena kegiatan Perusahaan maka kadaluarsa hak cuti Pekerja diperpanjang maksimum selama 6 (enam) bulan.
- (4) Demi kelancaran pelaksanaan cuti tahunan Perusahaan mengeluarkan daftar cuti tahunan dan memberitahukan kepada setiap Pekerja kapan mulai timbul dan berakhirnya masa berlaku cuti tahunan yang bersangkutan.

Pemberian cuti/istirahat tahunan bagi pekerja didasarkan kepada Pasal 2 Ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh, yaitu :

- (1) Buruh berhak atas istirahat tahunan tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan.
- (2) Lamanya waktu istirahat tahunan dihitung untuk tiap-tiap 23 hari bekerja dalam masa kerja termaksud pada Ayat (1), satu hari istirahat sampai paling banyak 12 hari kerja.
- (3) Hak atas istirahat tahunan dimaksud Ayat (1) dan Ayat (2) gugur, bilamana dalam waktu 6 bulan setelah lahirnya hak itu, buruh ternyata tidak mempergunakan haknya bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh majikan atau bukan karena alasan-alasan istimewa, hal mana ditentukan oleh Kepala Jawatan Pengawasan Perburuhan."

Berdasarkan kedua peraturan di atas terdapat kesesuaian antara peraturan tentang cuti/istirahat tahunan yang diatur oleh peraturan pemerintah dengan peraturan yang berlaku di perusahaan yaitu KKB PT. Berau Coal. Jumlah cuti/istirahat tahunan kedua ketentuan tersebut sebanyak 12 hari setiap tahun, berdasarkan KKB PT. Berau Coal masa hak cuti tahunan dinyatakan gugur selama 12 (dua belas) bulan sedangkan berdasarkan peraturan pemerintah masa hak cuti tahunan dinyatakan gugur yaitu selama 6 (enam) bulan. Selain itu, PT. Berau Coal memberikan kemudahan bagi pekerja dengan memberitahukan kapan dimulai dan berakhirnya hak cuti seorang Pekerja.

e. Upah lembur

Terhadap pekerja yang melaksanakan pekerjaannya melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena pekerjaan tersebut sangat penting dan harus diselesaikan secepatnya, maka kepadanya diberikan upah

lembur. Sehingga setiap perusahaan harus memberikan jaminan upah lembur bagi pekerja yang melaksanakan kerja lembur untuk mendapatkan imbalan yang sepantasnya sesuai dengan pekerjaannya.

Jaminan pemberian upah lembur bagi pekerja pada PT. Berau Coal diatur berdasarkan Pasal 36 Ayat (1), (2), (3) dan (4) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

- (1) Perhitungan upah lembur diatur dengan berpedoman pada Surat Keputusan Menteri tenaga Kerja No. 72/Men/1984 tanggal 31 Maret 1984.
- (2) Tarif Upah Lembur (TUL) per jam adalah :
 - a. Untuk pekerja kontrak dan tetap adalah $1/173$ x upah sebulan
 - b. Untuk pekerja harian adalah $3/20$ x upah sehari.
- (3) Komponen upah sebulan dalam perhitungan lembur adalah gaji ditambah tunjangan tetap.
- (4) Adapun cara perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut :

Hari	Hari kerja		Libur Resmi Nasional			Hari Raya	
	Jam Ke	Jam Ke	Jam Ke	Jam Ke	Jam Ke	Jam Ke	Jam Ke
Lembur	- 1	- 2 dst	1 - 7	- 8	- 9 dst	1 s.d 3	4 dst
Upah lembur per jam	$1 \frac{1}{2}$ X TUL	2 X TUL	2 X TUL	3 X TUL	4 X TUL	3 X TUL	4 X TUL

Hari Raya adalah Idul Fitri, Natal, Waisak dan Nyepi

Sedangkan perhitungan upah lembur diatur berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 72/Men/1984 tanggal 31 Maret 1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur pada konsideran Menetapkan bagian Keempat dan Kelima, yaitu :

Keempat :

Cara perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa;
 1. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar $1 \frac{1}{2}$ (satu setengah) kali upah sejam.
 2. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari raya resmi.
1. Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
 2. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikit-dikitnya 3 (tiga) kali upah sejam.
 3. Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dan seterusnya, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 4 (empat) kali upah sejam.

Kelima :

Untuk menghitung upah sejam adalah sebagai berikut :

- a. Upah sejam bagi pekerja bulanan : $1/173$ upah sebulan;
- b. Upah sejam bagi pekerja harian : $3/20$ upah sehari;
- c. Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan sama dengan $1/7$ rata-rata hasil kerja sehari.

Berdasarkan uraian di atas tampak adanya kesesuaian antara KKB PT. Berau Coal dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja, dalam hal perhitungan upah lembur menurut hari dan jam kerja. Pada KKB PT. Berau Coal dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja ditentukan bahwa kenaikan upah kerja lembur pada hari biasa yaitu jam ke 1 sebanyak $1\frac{1}{2}$ kali tarif upah lembur dan jam ke 2 dan seterusnya sebanyak 2 kali tarif upah lembur. Sedangkan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi nasional yaitu jam ke 1 - 7 sebanyak 2 kali tarif upah lembur, jam ke - 8 sebanyak 3 kali tarif upah lembur, jam ke - 9 dan seterusnya sebanyak 4 kali tarif upah lembur. Berdasarkan kebijakan PT. Berau Coal maka kenaikan upah kerja lembur pada hari raya yaitu jam ke 1 - 3 sebanyak 3 kali tarif upah lembur dan jam ke - 4 dan seterusnya sebanyak 4 kali tarif upah lembur.

Tarif upah lembur sejam menurut KKB PT. Berau Coal sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu upah sejam bagi pekerja bulanan 1/173 upah sebulan, sedangkan upah sejam bagi pekerja harian yaitu 3/20 upah perhari.

Berdasarkan pembahasan tentang usia kerja, waktu kerja, upah bagi pekerja yang sakit, istirahat tahunan serta upah lembur, menunjukkan bahwa antara KKB PT. Berau Coal sebagai peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan terdapat kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja maupun peraturan pelaksanaannya seperti Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Kesesuaian tersebut menyangkut kesamaan terhadap materi dan ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan PT. Berau Coal dengan peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja.

4.3.2 Implementasi Perjanjian Kerja Pada PT. Berau Coal Terhadap Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja diwajibkan untuk memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Hal ini penting untuk memberikan perlindungan terhadap risiko kerja yang menimbulkan kecelakaan maupun kematian bagi pekerja. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja sekaligus menciptakan suasana tenang bagi pekerja selama melaksanakan pekerjaannya di lingkungan perusahaan.

Semua perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Berau Coal, mengacu kepada Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Berau Coal dengan

Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan unit kerja PT. Berau Coal. Dengan demikian penjelasan mengenai hak dan kewajiban pekerja diatur secara rinci di dalam KKB PT. Berau Coal. Pada akta perjanjian kerja harian secara jelas ditegaskan hak pekerja yaitu mendapatkan pelayanan klinik jika jatuh sakit serta asuransi kecelakaan kerja. Sedangkan dalam akta kontrak kerja tidak disebutkan secara jelas hak pekerja untuk mendapatkan jaminan asuransi sosial Tenaga kerja, melainkan tersirat dalam Pasal 10 akta kontrak kerja antara pekerja dengan PT. Berau Coal, yaitu :

“Hak dan kewajiban karyawan yang lainnya disesuaikan dengan Kesepakatan Kerja Bersama dan peraturan pelaksanaannya, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Kontrak Kerja ini.”

Pemberian jaminan asuransi sosial tenaga kerja oleh perusahaan terhadap pekerja dengan status pekerja harian, pekerja kontrak maupun pekerja tetap akan diberikan selama pekerja terikat dalam perjanjian kerja, serta melaksanakan pekerjaannya di wilayah kerja perusahaan. Besarnya nilai pertanggungan asuransi jiwa PT. Berau Coal diatur berdasarkan ketentuan yang termuat dalam Kesepakatan Kerja Bersama.

Ada beberapa jaminan yang harus diberlakukan oleh perusahaan di wilayah perusahaan, berdasarkan ketentuan Pasal 6 Ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu :

“Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.”

Ketentuan tersebut bersifat umum, normatif dan berlaku bagi semua perusahaan. Dalam arti bahwa ketentuan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut dipergunakan secara seragam terhadap semua perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat membuat ketentuan yang lain sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang ada.

Pada Pasal 55 Ayat (1) KKB PT. Berau Coal diatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Berau Coal yang meliputi :

- “ a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua.”

Berdasarkan ketentuan di atas selanjutnya akan di bahas tentang pemberian jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan PT. Berau Coal.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul akibat kerja, merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Pengertian tentang kecelakaan kerja menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, yaitu :

“Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, pulang ke rumah melalui jalan yang biasa.”

Sebagai realisasi pelaksanaan jamsostek pada PT. Berau Coal, maka pada Pasal 56 Ayat (1) KKB PT. Berau Coal, disebutkan bahwa :

“Perusahaan mengasuransikan semua pekerja terhadap risiko terjadinya kecelakaan/kematian dari pekerja pada sebuah Perusahaan Asuransi yang meliputi :

- a. Asuransi kecelakaan bila pekerja meninggal dunia karena kecelakaan.
- b. Asuransi ganti rugi atas terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan cacat tetap pekerja.
- c. Asuransi kematian (Asuransi Jiwa).”

Peraturan di atas menurut pendapat Bapak Karsim, Ssi, Kepala Bagian Personalia (Wawancara, tanggal 31 Januari 2001) merupakan fasilitas tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dalam pemberian jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Berau Coal turut memperhatikan jaminan terhadap risiko kerja yang mengakibatkan kecelakaan dan kematian terhadap pekerja.

Berdasarkan peraturan perusahaan PT. Berau Coal, maka bagi pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja, berupa :

- a. Perusahaan akan memberikan nilai pertanggungan yang besarnya telah ditentukan menurut kebijakan perusahaan. Besarnya nilai pertanggungan bagi pekerja menurut Pasal 56 Ayat (2) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

“Besarnya nilai pertanggungan asuransi jiwa ditetapkan berdasarkan golongan Pekerja sebagai berikut :

No.	Golongan	Nilai Pertanggungan (Rp)
1.	Gol - 1	15.000.000,-
2.	Gol - 2	25.000.000,-
3.	Gol - 3	50.000.000,-
4.	Gol - 4	100.000.000,-
5.	Gol - 5	150.000.000,-
6.	Gol - 6 up	250.000.000,-

b. Bantuan biaya pengobatan, yang diatur pada Pasal 48 Ayat (4) KKB PT. Berau

Coal, yaitu :

“Bantuan biaya pengobatan dapat diberikan berdasarkan bukti pembayaran yang dikeluarkan oleh : Rumah Sakit, Poliklinik, Dokter Praktek, Apotik dengan resep dokter.”

Besarnya bantuan pengobatan tersebut diperjelas dengan Pasal 48 Ayat (8)

KKB PT. Berau Coal, yaitu :

“Batas maksimum biaya pengobatan per tahun diatur sebagai berikut :

Golongan	Batas Maksimum
Gol - 1	1.150.000,-
Gol - 2	1.725.000,-
Gol - 3	2.300.000,-
Gol - 4	3.450.000,-
Gol - 5	4.025.000,-
Gol - 6	4.600.000,-
Gol - 7	5.750.000,-

c. Santunan berupa uang terhadap pekerja yang tidak dapat bekerja karena sakit, berdasarkan Pasal 39 Ayat (2) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

- a. Masa kerja sampai dengan 5 (lima) tahun yaitu 3 (tiga) bulan pertama sebesar 100% upah pekerja, 3 (tiga) bulan kedua sebesar 75% upah pekerja, 3 (tiga) bulan ketiga sebesar 50% upah serta 3 (tiga) bulan keempat sebesar 25% upah pekerja.
- b. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih yaitu 6 (enam) bulan pertama sebesar 100% upah pekerja serta 6 (enam) bulan kedua sebesar 75% upah pekerja.

Bagi pekerja yang sakit terus menerus lebih dari 12 (dua belas) bulan, perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Sehingga bagi pekerja yang berakhir masa kerjanya karena pemutusan hubungan kerja akan mendapatkan uang pesangon dan uang jasa sebagai penghargaan atas masa kerja dan pengabdianya kepada perusahaan.

Perusahaan tidak akan memberikan jaminan kecelakaan kerja terhadap kecelakaan yang disebabkan karena :

- a. Terjadi kecelakaan karena diri sendiri
- b. Kecelakaan terjadi disebabkan mabuk akibat minuman keras atau semacamnya
- c. Kecelakaan kerja terjadi karena dengan sengaja melakukan perbuatan atas benda atau alat kerja yang bukan menjadi tugas dan wewenangnya.

Besarnya nilai pertanggungan asuransi jiwa terhadap kecelakaan kerja maupun kematian bagi tenaga kerja harian didasarkan kepada nilai pertanggungan pekerja golongan I sebesar Rp. 15.000.000.-. Nilai pertanggungan ini kemungkinan lebih kecil mengingat masa kerja pekerja harian yang tidak terlalu lama dan pertimbangan lainnya menurut perusahaan. Sedangkan bagi pekerja kontrak maupun pekerja tetap akan diberikan jaminan kecelakaan kerja atau jaminan kematian berdasarkan golongan pekerja.

Pemberian Jaminan Kematian disebabkan karena kematian atau meninggalnya pekerja, harus diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena, kematian pekerja mengakibatkan terputusnya penghasilan dan memberatkan keluarga yang ditinggalkan. Sehingga dengan adanya tunjangan kematian bagi ahli waris akan sedikit meringankan beban keluarga.

Jaminan kematian bagi pekerja pada PT. Berau Coal akan diberikan kepada ahli warisnya berdasarkan Pasal 59 Ayat (1) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

“Bagi pekerja yang meninggal dunia maka kepada ahli warisnya akan dibayarkan santunan asuransinya, Jaminan Hari Tua dari pihak PT. Jansostek dan sumbangan duka cita sebesar 1 (satu) bulan upah dari perusahaan.”

Program jaminan kematian oleh badan penyelenggara hanya diperuntukkan bagi pekerja, sedangkan keluarganya tidak termasuk. Akan tetapi perusahaan memberikan sumbangan kedukaan kepada pekerja berdasarkan Pasal 59 Ayat (2) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

- “ Sumbangan duka cita bagi Pekerja, dan Sumbangan Kedukaan untuk Keluarga Pekerja ditetapkan sebagai berikut :
- Istri/Suami sah meninggal 1 (satu) bulan upah.
 - Anak sah meninggal 1 (satu) bulan upah.
 - Orang tua/mertua dari pekerja meninggal 1 (satu) bulan upah.
 - Besarnya sumbangan duka minimum Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) nett.
 - Bantuan diberikan kepada satu orang bila pihak suami istri bekerja di perusahaan yang sama.”

Ketentuan di atas menunjukkan bahwa PT. Berau Coal juga berusaha mewujudkan tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja, dalam bentuk pemberian sumbangan kedukaan terhadap keluarga pekerja

2. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dimaksudkan untuk memberikan bekal bagi tenaga kerja setelah masa kerja selesai, sehingga dapat menjadi bekal hidup untuknya. Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan salah satu program jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan oleh PT. Berau Coal. Landasan yuridis bagi perusahaan dalam pemberian jaminan hari tua termuat dalam pasal 57 Ayat (1) KKB PT. Berau Coal, adalah program tabungan hari tua yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dengan status tetap dalam bentuk tabungan.



Jaminan hari tua pada PT. Berau Coal hanya diberikan terhadap pekerja dengan status status pekerja tetap (permanen). Jaminan ini dibayarkan sekaligus atau berkala kepada tenaga kerja karena :

1. Mencapai usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun. (Pasal 95 KKB PT. Berau Coal).
2. Pekerja tidak mampu bekerja karena sakit yang berkepanjangan atau cacat jasmani/rohani melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut. (Pasal 96 ayat (1) KKB PT. Berau Coal).

Jaminan hari tua sebagai program tabungan yang dikelola oleh pihak perusahaan dilaksanakan dengan pemotongan langsung gaji pekerja setiap bulan sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perusahaan. Besarnya tabungan hari tua diatur berdasarkan Pasal 57 Ayat (4) KKB PT. Berau Coal, yaitu :

Golongan	Tabungan Hari Tua (Rupiah)	Iuran Pekerja	Subsidi Perusahaan
Gol - 1	25.000,-	12.500,-	12.500,-
Gol - 2	50.000,-	25.000,-	25.000,-
Gol - 3	75.000,-	37.500,-	37.500,-
Gol - 4	150.000,-	75.000,-	75.000,-
Gol - 5	200.000,-	100.000,-	100.000,-

Dengan demikian pekerja sewaktu-waktu dapat melihat saldo yang ada pada tabungan hari tua. Jumlah keseluruhan saldo tabungan jaminan hari tua akan diserahkan kepada pekerja yang berakhir hubungan kerjanya dengan perusahaan.

Jika diperhatikan Kesepakatan kerja Bersama pada PT. Berau Coal, akan terlihat 2 (dua) hak yang dimiliki oleh pekerja yang berakhir masa kerjanya, yaitu :

1. Mendapatkan santunan jaminan hari tua, yang jumlahnya berdasarkan keseluruhan saldo tabungan hari tua selama bekerja melalui pemotongan gaji pekerja secara langsung setiap bulan.
2. Mendapatkan uang pesangon serta uang jasa dari perusahaan berdasarkan Pasal 99 Ayat 1 a dan b Kesepakatan Kerja Bersama PT. Berau Coal, yaitu :
 - a. Besarnya uang pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :
 - Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan upah
 - Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan upah
 - Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah
 - Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah
 - Masa kerja 4 tahun atau lebih 5 bulan upah
 - b. Besarnya uang jasa ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :
 - Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun 2 bulan upah
 - Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 3 bulan upah
 - Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun 4 bulan upah
 - Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun 5 bulan upah
 - Masa kerja 25 tahun atau lebih 6 bulan upah

Berdasarkan ketentuan tentang pemberian jaminan hari tua dan uang pesangon serta uang jasa bagi pekerja yang berakhir masa kerjanya sebagaimana dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa PT. Berau Coal sangat menghargai masa kerja serta pengabdian yang telah dilaksanakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan merupakan salah satu aspek jaminan yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas pekerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain diperuntukkan bagi pekerja, jaminan pemeliharaan kesehatan juga ditujukan terhadap keluarga pekerja.

Jika diperhatikan keseluruhan program jamsostek yang harus diberlakukan oleh perusahaan. Maka akan terlihat penyimpangan oleh PT. Berau Coal, karena tidak mengikuti program "Jaminan Pemeliharaan Kesehatan" PT. Jamsostek, melainkan melaksanakan sendiri berdasarkan ketentuan yang diatur oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Drs. Bachtiar, T.S (Kepala Seksi Hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, Kantor Departemen Tenaga Kerja Kab. Berau), tanggal 18 Februari 2001, disebutkan bahwa alasan pemerintah belum mewajibkan program tersebut, antara lain :

1. Rumah sakit yang ada di Kabupaten Berau bertipe C, sedangkan jaminan pemeliharaan kesehatan hanya dapat dilaksanakan terhadap rumah sakit bertipe B.
2. Dokter spesialis yang ada di Kabupaten Berau hanya tiga yaitu dokter spesialis kandungan, dokter spesialis bedah umum dan dokter spesialis anak.
3. Belum lengkap fasilitas kesehatan

Akan tetapi perusahaan diwajibkan untuk melakukan pemenuhan fasilitas pemeliharaan kesehatan seperti :

1. Mengadakan klinik yang berlokasi di wilayah kerja perusahaan, dalam hal ini jumlah klinik yang ada pada PT. Berau Coal sebanyak 4 (empat) buah terdiri atas :
 - a. Poliklinik Lati
 - b. Poliklinik Binungan
 - c. Poliklinik Suaran
 - d. Poliklinik (Klinik) Tanjung Redeb, ibukota Kabupaten Berau.
 Poliklinik Lati, Binungan dan Suaran berlokasi di wilayah kerja, sedangkan poliklinik Tanjung Redeb berlokasi di ibukota Kabupaten Berau.
2. Mengadakan kontrak kerja dengan dokter yang telah mengikuti pendidikan hyperkes Depnaker, yaitu dr. Matius Maos Popang.
3. Pemberian bantuan pengobatan berdasarkan Pasal 48 Ayat (8) KKB PT. Berau Coal.

Adapun bentuk pelaksanaan jaminan pemeliharaan kesehatan berdasarkan Kesepakatan Kerja Bersama PT. Berau Coal, antara lain :

1. Bantuan biaya pengobatan yang dapat diberikan kepada pekerja berdasarkan Pasal 48 Ayat (10) KKB PT. Berau Coal meliputi :
 - a. Biaya pemeriksaan dokter umum/spesialis.
 - b. Biaya pemeriksaan dari Puskesmas.
 - c. Biaya pemeriksaan dari rumah sakit.
 - d. Biaya pembelian obat-obatan atas dasar resep dokter / rumah sakit / puskesmas.
 - e. Vaksinasi.
 - f. Biaya pengobatan gigi yang terbatas pada :
 - Perawatan gigi
 - Pencabutan gigi
 - Penambalan gigi
2. Bantuan kacamata berdasarkan Pasal 49 KKB PT. Berau Coal, yaitu :

Ayat (1) "Bantuan kacamata diberikan kepada pekerja yang telah melewati masa kerja 1 (satu) tahun"

Ayat (2) "Besarnya bantuan adalah sebagai berikut (dalam Rupiah) :

	Monofokus	Bifokus	Bingkai
Pekerja	110.000,-	175.000,-	150.000,-
Keluarga Pekerja	100.000,-	150.000,-	100.000,-

Ayat (3) "Penggantian lensa dapat diberikan paling cepat satu kali dalam satu tahun dengan menyertakan surat pemeriksaan dari dokter mata, sedangkan penggantian bingkai dapat dilakukan paling cepat satu kali dalam dua tahun."

3. Bantuan perawatan selama di rumah sakit berdasarkan Pasal 50 Ayat (8) meliputi :

- a. Biaya pertolongan dokter dan obat-obatan.
- b. Biaya pemeriksaan dan tindakan yang dilakukan oleh dokter selama dirawat di rumah sakit.
- c. Biaya pembelian obat-obatan atas dasar resep dokter di rumah sakit.
- d. Biaya rontgen / laboratorium.
- e. Biaya operasi.
- f. Biaya operasi yang berhubungan dengan keluarga berencana.
- g. Biaya pengangkutan.
- h. Biaya ruang perawatan dan administrasi rumah sakit.

4. Bantuan perawatan bersalin, berdasarkan Pasal 52 KKB PT. Berau Coal, yaitu :

Ayat (1) "Biaya bersalin untuk istri Pekerja diberikan oleh Perusahaan sampai dengan kelahiran anak ke-3 (ketiga). Perlu ditegaskan bahwa anak ketiga di sini adalah anak ketiga biasa atau anak ketiga yang mendapat jatah bantuan bersalin, yang besarnya ditetapkan sesuai dengan standar Rumah Sakit Sumber Waras Jakarta sesuai dengan golongan masing-masing pekerja."

Ayat (2) "Dalam hal melahirkan tidak di Rumah Sakit/Rumah Bersalin maka bantuan melahirkan diberikan maksimum Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah)

Ketentuan-ketentuan tentang pemberian jaminan asuransi sosial tenaga kerja pada PT. Berau Coal merupakan wujud nyata tentang kepedulian perusahaan dalam merealisasikan hak tenaga kerja dalam perjanjian kerja. Walaupun tidak secara eksplisit dijelaskan dalam perjanjian kerja, akan tetapi dirinci dan tetap mengacu kepada peraturan perusahaan, dalam hal ini Kesepakatan Kerja Bersama antara PT. Berau Coal dengan Serikat pekerja Kimia, Energi dan pertambangan unit kerja PT. Berau Coal.

BAB V

PENUTUP

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sehubungan dengan masalah yang dibahas, antara lain:

1. Semua perjanjian kerja antara PT. Berau Coal dengan pekerja harian, pekerja kontrak maupun pekerja tetap dibuat dalam bentuk tertulis. Perjanjian secara tertulis akan memudahkan pelaksanaannya, dan menghindari kemungkinan wanprestasi oleh salah satu pihak. Sehingga kepastian hukum bagi para pihak lebih terjamin dan terlihat secara jelas batas koordinasi antara perusahaan dengan pekerja. Sedangkan isi perjanjian kerja merupakan penjelasan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja terdiri atas nomor perjanjian, identitas para pihak, kesepakatan untuk membuat perjanjian kerja, jenis dan masa kerja, hak dan kewajiban para pihak, tanggal dan tanda tangan para pihak. Hak dan kewajiban para pihak tidak dirinci dalam akta kontrak kerja, akan tetapi diperjelas dengan peraturan perusahaan yaitu KKB PT. Berau Coal.
2. Saat pertama kali penandatanganan akta perjanjian kerja merupakan saat mulai berlakunya perjanjian kerja antara PT. Berau Coal dengan pekerja. PT. Berau Coal menawarkan pekerjaan sebagai objek perjanjian sekaligus syarat-syarat kerja, dan bagi pekerja yang memasukkan berkas pelamaran wajib memenuhi segala persyaratan tersebut. Bagi calon pekerja yang berhasil dalam beberapa tes dan memenuhi kualifikasi yang ditentukan maka dilaksanakan penandatanganan akta

kontrak kerja sebagai awal mulai berlakunya perjanjian kerja, dan berubahnya status hukum menjadi pekerja dengan segala hak dan kewajibannya.

3. Sinkronisasi antara peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja dengan KKB PT. Berau Coal, secara jelas terlihat dalam hal usia kerja, masa dan waktu kerja, perlindungan upah bagi pekerja yang sakit, pemberian istirahat tahunan serta perhitungan upah lembur. Kelima hal tersebut didasarkan pada ketentuan di dalam KKB PT. Berau Coal yang sejalan dan tidak terdapat perbedaan didalamnya. Dengan demikian peraturan yang berlaku di lingkungan PT. Berau Coal secara normatif sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan maupun peraturan pelaksanaan.
4. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak setiap pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan. Jaminan ini termuat dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Ketentuan tersebut bersifat umum, normatif dan berlaku bagi semua tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, sedangkan PT. Berau Coal membuat ketentuan sendiri sebagai fasilitas tambahan bagi pekerja dengan tidak memuat hal-hal yang bertentangan dengan ketentuan yang ada menurut peraturan perundang-undangan.

4.2 Saran

Sehubungan dengan hasil pembahasan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan agar lebih memberikan perlindungan dan jaminan bagi pekerja terutama dalam pelaksanaan ketentuan yang ada, karena peraturan

yang dibuat akan lebih berguna dan bermanfaat jika direalisasikan secara nyata.

2. Bagi pekerja agar dapat lebih memahami hak dan kewajibannya selaku pekerja, sehingga produktivitas perusahaan akan lebih meningkat dengan dukungan yang kuat dan sepenuhnya dari pihak pekerja.
3. Bagi Pemerintah Kabupaten Berau agar dapat lebih selektif dalam membuat peraturan-peraturan daerah sesuai dengan kondisi yang ada pada Kabupaten Berau seiring dengan semakin masuk dan berkembangnya perusahaan di wilayah Kabupaten Berau.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta : Chandra Pratama, 1996.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*. Jakarta ; PT. RajaGrafindo Persada, ✓
1993.
- Djumaldji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1994. ✓
- Haryono, Ph dan Ag. Didiek Dwinarmidiyadi. *Ketentuan dan Cara Menyusun kesepakatan Kerja Bersama dan Peraturan perusahaan*. Jakarta : Balai Pustaka, 1992,
- Meliala, Qirom Syamsuddin. *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*. Yogyakarta : Liberty, 1985.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum Perikatan*. Jakarta : PT. Intermasa, 1982.
- Muhammad, Mar'ie dan Astar Siregar. *Memelihara Momentum Pembangunan*. Jakarta : PT. Gramedia, 1985.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1993.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan. Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1994.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta : PT. Intermasa, 1998.
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka, 1986.
- Prodjodikoro, R. Wiryono. *Azas-azas Hukum Perjanjian*. Bandung : Sumur, 1981.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



SURAT KETERANGAN

NO :02/BC-HRD/02.01

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Karsim , SSi
Jabatan : Empolyee Relation Supervisor
Perusahaan : PT. Berau Coal

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Said
Tem/Tgl Lahir : Berau, 23 Juli 1979
No. Stb : B 111 97 007
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Hukum UNHAS, Makasar.
Alamat : Pondok Sakti Tamalanrea (Samping Workshop UNHAS)
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makasar

Judul Skripsi : Sinkronisasi Undang-undang Tenaga Kerja,Peraturan Perusahaan dan Implementasi Perjanjian Kerja pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur (Suatu Tinjauan tentang Aspek Hukum Perjanjian.

Benar telah melaksanakan pengambilan data pada PT. Berau Coal sejak tanggal 29 Januari sampai dengan tanggal 16 Februari 2000 sehubungan dengan keperluan penelitiannya.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kab. 16 Februari 2001

Karsim, SSi
Emp. Rel Supv

PEMERINTAH KABUPATEN BERAU
KANTOR SOSIAL POLITIK

JALAN APT. PRANOTO TELPON 21005 - 21067
TANJUNG REDEB

Tanjung Redeb, 15 Januari 2001

nomor : 16/Sospol-VIII/I/2001
map :
rihal : PENELITIAN

K e p a d a
Yth. Pimpinan PT. Berau Coal
di -
Tanjung Redeb

Berdasarkan Surat Dekan Universitas Hasanuddin Fakultas Hukum Kampus Tamalanrea KM 10. Makasar Tanggal 19 Desember 2000 Nomor : 172B/J04-6.3/PL.06/2000 hal seperti maksud diatas, maka dengan ini diberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian Kepada Saudara:

N a m a : MUHAMMAD SAID
No. Pokok : B III 97 007
Program : Strata Satu/Ilmu Hukum
Jurusan/Bagian : Hukum Keperdataan
A l a m a t : Pondok Sakti Tamalanrea

Akan menyusun Paper/Skripsi selama I Bulan dari Tgl 17 Januari 2001 S/d Tgl 17 Pebruari 2001 oleh karna itu diharapkan Pihak Perusahaan dapat membantu yang bersangkutan selama melakukan penelitian.

Judul Paper/Skripsi : Sinkronisasi UU tenaga Kerja peraturan Perusaha-
hadn dan Implementasi perjanjian kerja pada PT. Berau Coal di Kabupaten Berau Kal - Tim (Suatu tinjauan tentang Aspek Hukum perjanjian)

Demikian disampaikan atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.



Salinan disampaikan kepada Yth.:
Dekan Universitas Hasanuddin Fakultas Hukum di Makasar
Kadit Sospol Propinsi Kaltim di Samarinda
Bupati Berau di Tanjung Redeb (Sebagai Laporan)
Saudara Muhammad said
A r g i p.

BULAWANGI SEA

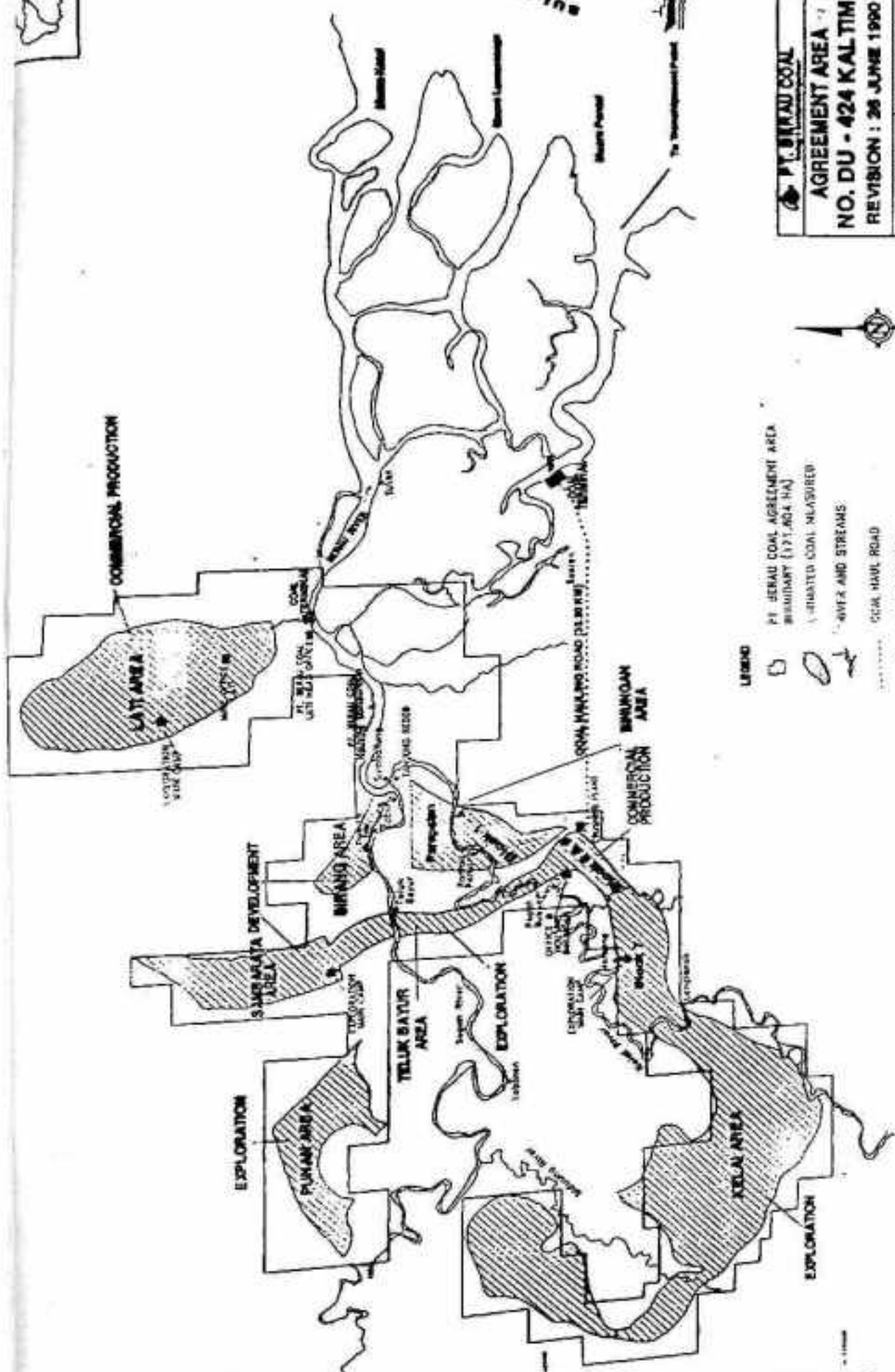
PT. JERBAU COAL
AGREEMENT AREA
NO. DU - 424 KALTIM
REVISION : 26 JUNE 1990

Completed by :	SKS	Scale :	1 : 100,000
Checked by :	SKS	Approved :	SKS
Drawn by :	SKS	Date :	1 October 89



Scale 1 : 100,000

- LEGEND**
- PT. JERBAU COAL AGREEMENT AREA BOUNDARY (171,004 HA)
 - LIMITED COAL MEASURED
 - RIVER AND STREAMS
 - COAL HAUL ROAD
 - VILLAGE
 - BARCE



KONTRAK KERJA PEKERJA HARIAN

NO:/...../PH/...../.....

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BUCHE
Tempat/Tgl. Lahir : TG-REDEB. 20-SEPTEMBER 1977
Alamat : JL. P. SEMAMA NO. 831 RT VII
TG-REDEB - BERAU

Sanggup melakukan pekerjaan yang dibebankan oleh:

Nama : KARSIM
Jabatan : E.R. SUPV.
Div/Departemen : HRD
Bertindak atas nama :

Untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sbb:

1. FUELMAN.....
2.
3.
4.

dari tanggal : 22/09/2000 sampai dengan tanggal 23/09/2000

dengan upah kerja sebesar Rp. 12.500; per hari selama tujuh jam kerja dan kelebihan jam kerja selanjutnya dibayar Rp. 1.875; per satu jam berikutnya. Dengan tidak mendapatkan tunjangan Kesehatan dan transportasi tetapi mendapatkan makan siang sesuai dengan jadwal makan PT. Berau Coal dan Pelayanan Klinik jika jatuh sakit pada saat jam kerja dan asuransi kecelakaan kerja.

Wakil Perusahaan

Karsim
KARSIM

Pekerja
BUCHE

Alamat yang harus dihubungi dalam keadaan darurat :

Nama : EM. NGANTUNG
Alamat Rumah : JL. P. SEMAMA NO 831
RT. VII TG-REDEB BERAU
No. Telpon (jika ada)

3x4
Or
4x6

*) Coret yang tidak perlu

SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA

No. 04/BC/HRD/SPKK/I/01

Yang bertanda tangan di bawah ini:

HRD Superintendent, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT Berau Coal, berkedudukan di Jl. SM Ammuddin, Tanjung Redep, Kalimantan Timur, selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA. _____

Pada saat akan menandatangani surat perjanjian ini beralamat di Jln. Dr. Sutomo No. 12 RT 32 RW X Kel. Karang Rejo Balikpapan Tengah, Balikpapan, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA. _____

Dengan ini kedua belah pihak sepakat untuk mengikat diri dalam suatu perjanjian kontrak kerja dengan kondisi sebagai berikut: _____

Pasal 1

Dengan ini PIHAK PERTAMA menerima untuk mempekerjakan PIHAK KEDUA sebagai INFORMATION TECHNOLOGY (IT) TECHNICIAN PT Berau Coal, dengan penempatan di wilayah Kabupaten Berau untuk jangka waktu selama 6 (enam) bulan, terhitung mulai 22 Januari 2001 sampai dengan 21 Juli 2001, dengan golongan setara 3-A.

Pasal 2

PIHAK KEDUA menerima dan sanggup melaksanakan dengan sebaik-baiknya semua kewajiban dan tugas pada jabatannya tersebut, bila diperlukan PIHAK KEDUA bersedia dimutasikan oleh PIHAK PERTAMA sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Pasal 3

Tugas dan tanggung jawab sebagai IT TECHNICIAN akan diatur, dijelaskan dan ditentukan kemudian oleh atasan yang bersangkutan secara terpisah. _____

Pasal 4

1. Selama terikat dalam hubungan kerja ini, PIHAK PERTAMA memberikan kepada PIHAK KEDUA penghasilan (gaji dan tunjangan) gross yang ditetapkan dalam Surat Keputusan terlampir. _____
2. Upah Lembur sesuai dengan Surat Perintah Lembur yang diberikan atasannya. _____
3. Atas penghasilan gross yang didapat, PIHAK PERTAMA akan memungut Pajak Penghasilan (PPH) pasal 21 dari PIHAK KEDUA sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan menyertorkannya ke Kantor Pajak atas nama PIHAK KEDUA. _____

Uel

720

Pasal 5


1. PIHAK KEDUA bersedia menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dan akan berlaku di Perusahaan.
2. PIHAK KEDUA bersedia menaati dan melaksanakan perintah-perintah dan atasan yang layak untuk dikerjakan.
3. PIHAK KEDUA bersedia untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh rasa tanggung jawab atas tugas-tugas pekerjaan yang diserahkan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA.
4. PIHAK KEDUA bersedia untuk diputuskan hubungan kerjanya tanpa syarat-syarat apapun apabila ternyata PIHAK KEDUA melakukan tindakan ataupun tindakan-tindakan yang melanggar peraturan yang berlaku dan menjurus pada pemutusan hubungan kerja antara lain :
 - a. Tidak hadir kerja selama 6 (enam) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan tertulis dan dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh Perusahaan.
 - b. Dengan sengaja melakukan pelanggaran dan/atau melakukan kesalahan yang mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan Perusahaan.
 - c. Tidak mampu menjalankan pekerjaannya walaupun telah dicoba di bagian/penugasan lain.
 - d. Melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan ketenagakerjaan.

Pasal 6

1. Apabila karena sesuatu hal PIHAK KEDUA secara sepihak memutuskan untuk mengundurkan diri (memutuskan hubungan kerja), sebelum masa yang diperjanjikan terakhir, ia berkewajiban untuk memberitahukan tentang niatnya itu kepada PIHAK PERTAMA secara tertulis, paling lambat 1 (satu) bulan di muka.--
2. Dalam hal tersebut pada pasal 6 ayat 1 terlaksana, PIHAK PERTAMA tidak berkewajiban untuk memberikan imbalan berupa apapun serta tidak berkewajiban membayar sisa waktu yang tidak dijalani oleh PIHAK KEDUA.

Pasal 7

Dengan berakhirnya masa kerja sebagaimana disebut dalam pasal 1 di atas, maka perjanjian kerja ini secara otomatis berakhir dan dengan sendirinya tidak berlaku lagi.

Ute 

Pasal 8

Atas persetujuan kedua belah pihak, perjanjian kontrak kerja ini dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan kegiatan Perusahaan.

Pasal 9

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menerangkan bahwa semua perselisihan yang timbul sehubungan dengan Perjanjian Kerja ini dengan segala akibatnya, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan dengan memilih wilayah hukum kepaniteraan Pengadilan Negeri di Tanjung Redeb.

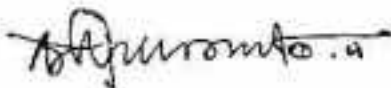
Pasal 10

Hak dan Kewajiban karyawan yang lainnya disesuaikan dengan Kesepakatan Kerja Bersama dan peraturan pelaksanaannya, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Kontrak Kerja ini.

Pasal 11

Demikian perjanjian kontrak kerja ini dibuat dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak, dalam keadaan sadar tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

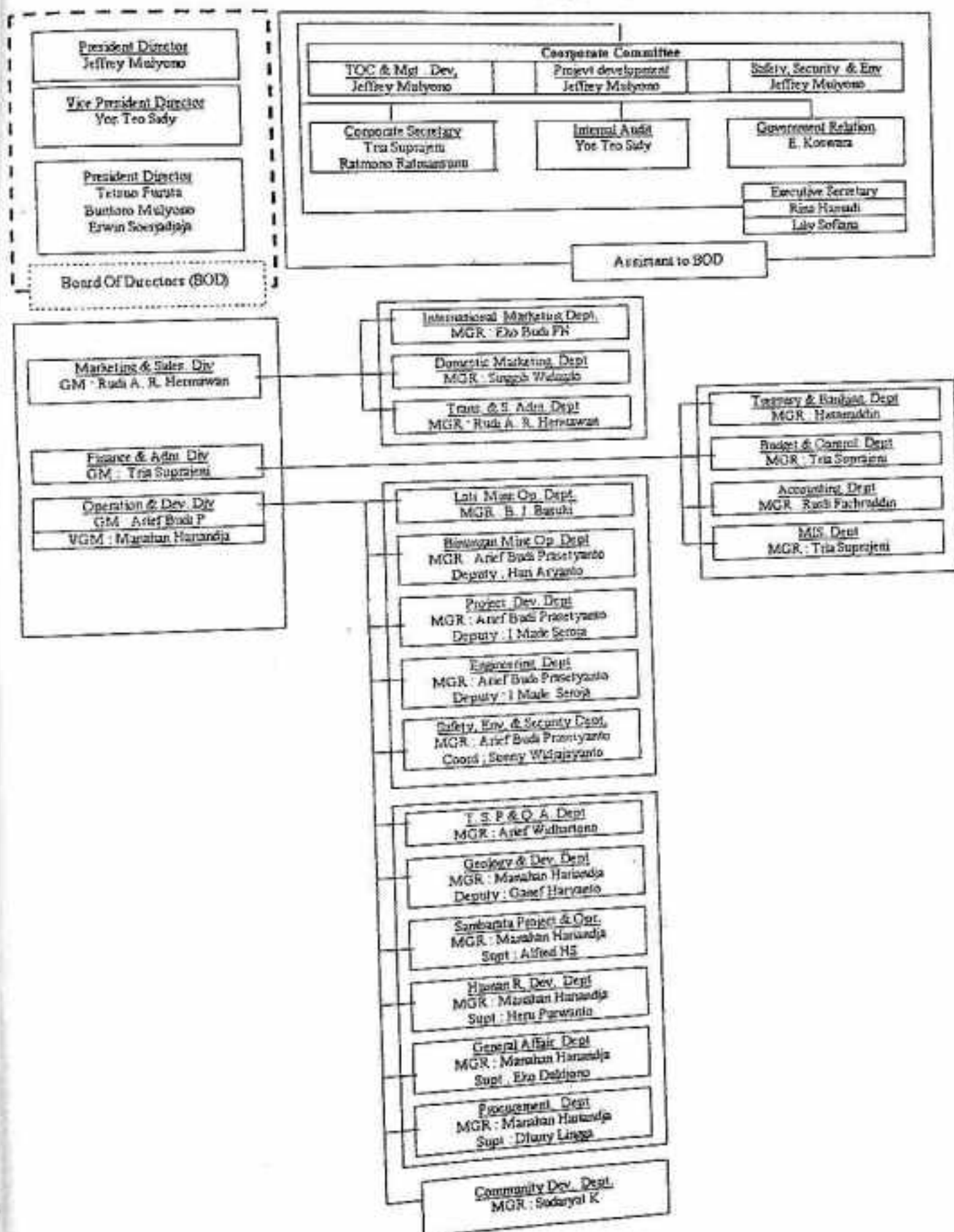
Lati, 22 Januari 2001
PIHAK PERTAMA :



PIHAK KEDUA :

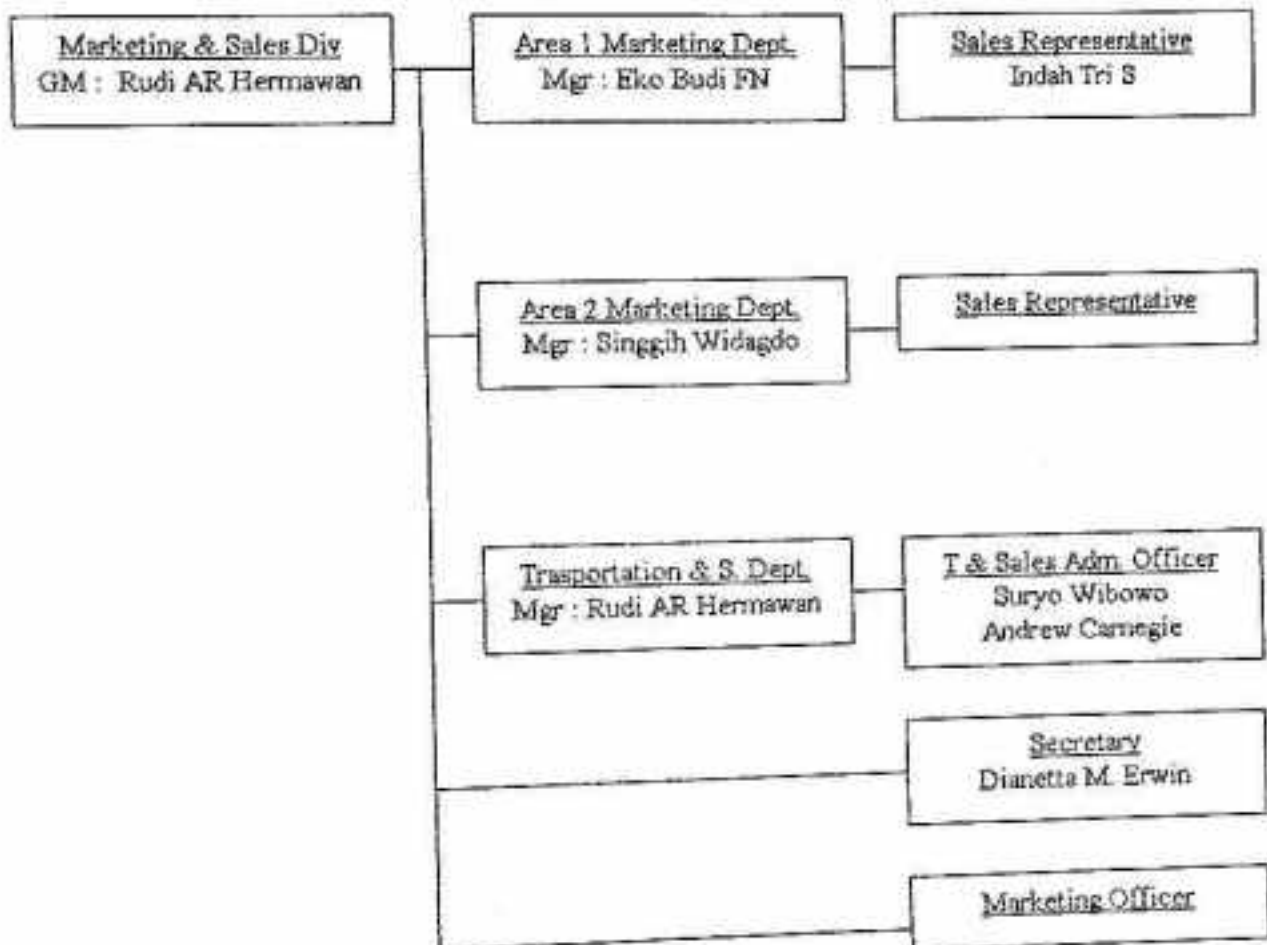


BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. BERAU COAL TAHUN 2001



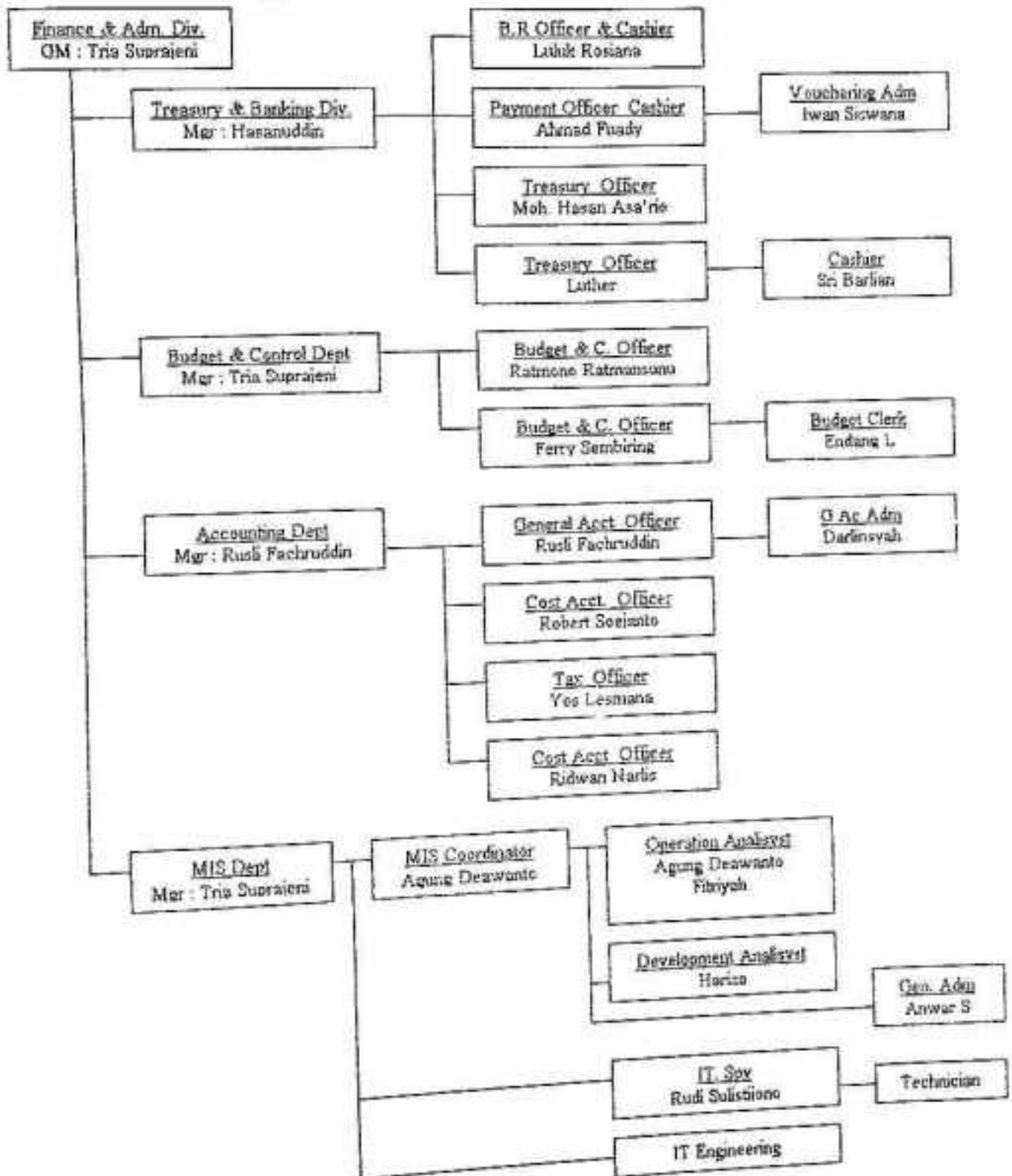
Keterangan:
 Garis koordinasi kontinyu berarti koordinasi secara struktural
 Garis koordinasi putus-putus berarti koordinasi secara fungsional

**DIVISI PEMASARAN DAN PENJUALAN
(MARKETING AND SALES DIVISION)
PT. BERAU COAL**



Keterangan :
Garis koordinasi kontinyu berarti koordinasi secara struktural

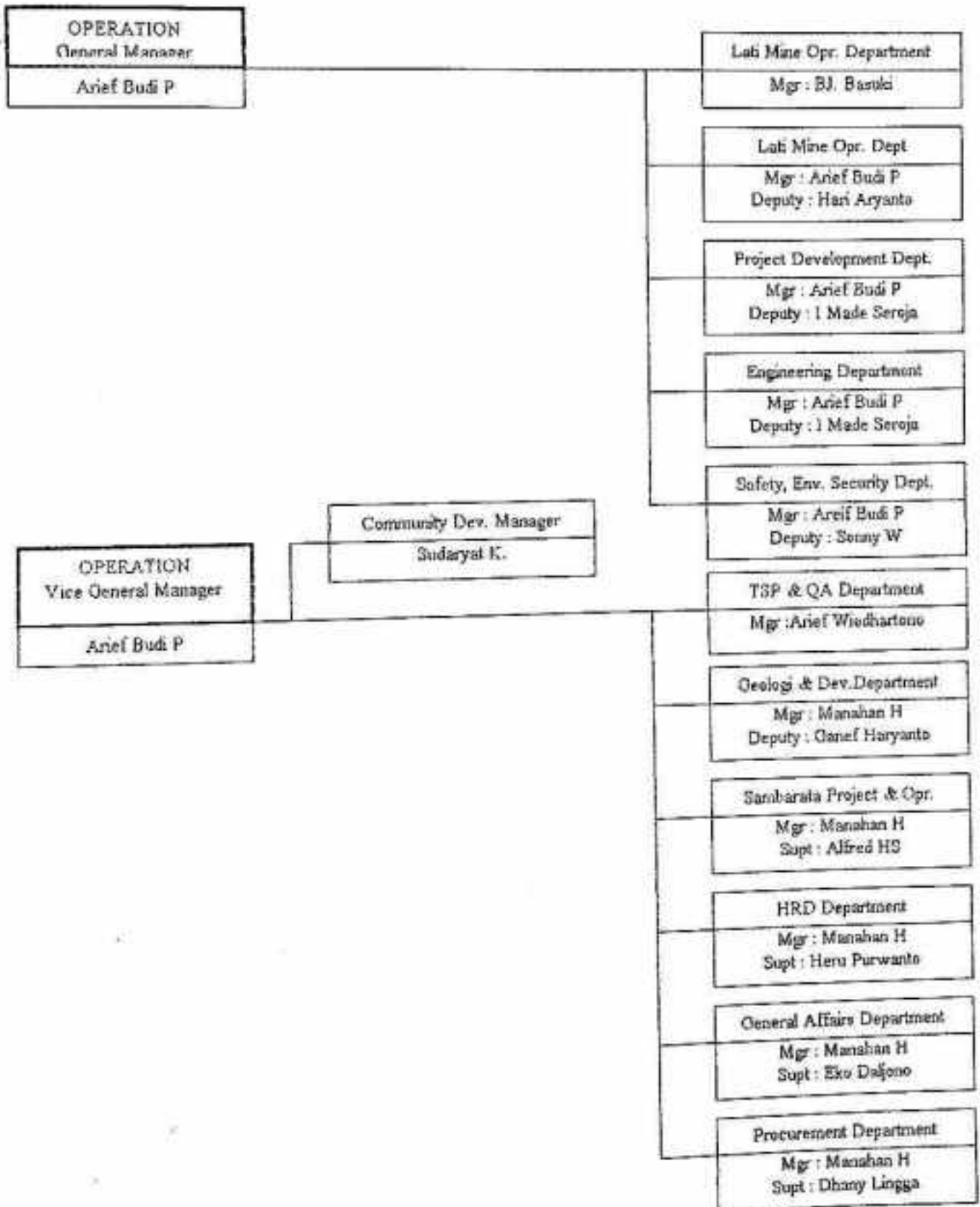
DIVISI ADMINISTRASI DAN KEUANGAN
(FINANCE AND ADMINISTRASI DIVISION)
PT. BERAU COAL



Keterangan :

Garis koordinasi kontinyu berarti koordinasi secara struktural

**DIVISI OPERASI DAN PEMBANGUNAN
(OPERATION AND DEVELOPMENT DIVISION)
PT. BERAU COAL**



Keterangan :
Garis koordinasi kontinyu berarti koordinasi secara struktural

**KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA**
NO. KEP. SARUBW/000/2000

**TENTANG
PERCAKUPAN KESERKAPAN KERJA BERSAMA
ANTARA**

PT. BERSU COAL
Grafika Indah Lt. 10 A-B
Jl. HR. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 1-2, Jakarta

DENGAN
SP KEP. UIN. KEA PT. BERSU COAL
Desa Sembukung Gunung Talar Kota Berau
Kabupaten Terau

MENTERI TENAGA KERJA

Melaksanakan: 1. Undang-undang No. 21 tahun 1954
tentang Perjanjian Perburuhantaraan
Desak Duhuk dan Makhan.

Pemerintah No. 48 tahun 1954
Kasepakatan Kerja Bersama yang
didaftarkan pada Departemen
Tenaga Kerja

2. Bahwa berdasarkan surat PT. BERSU
Coal Nomor 03/ABCH/99/11-00
tanggal 16 Februari 2000 telah
mengajukan permohonan pendaftaran
Kasepakatan Kerja Bersama
antara:
PT. BERSU Coal, Grafika Indah Lt. 10
A-B, J. HR. Rasuna Said Blok X-1
Kav. 1-2 Jakarta 12950 dengan SP
KEP. UIN. KEA PT. BERSU COAL Desa
Sembukung Gunung Talar Kota Berau,
Kabupaten Terau.

3. Bahwa oleh karena itu permohonan
tersebut dalam Kasepakatan Kerja
Bersama sebagaimana dimaksud
pada huruf (b) diatas, perlu
diatangkan dengan Keputusan
Menteri.

Mengingat: 1. Undang-undang No. 21 tahun 1954
tentang Perjanjian Perburuhantaraan
Desak Duhuk dan Makhan.
2. Peraturan Pemerintah No. 48 tahun
1954 tentang tata cara pembuatan dan
mngajar Perjanjian Perburuhan.

2. 12161/1-10/1999/PT. BERSU COAL
Desa Sembukung Gunung Talar
Kota Berau
Kabupaten Terau

Selaku Keputusan ini disampaikan kepada:

- 1. Menteri Tenaga Kerja
- 2. Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan
- 3. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Provinsi DKI Jakarta, Berau
- 4. Kantor Departemen Tenaga Kerja di Kota Berau
- 5. AS/SP.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 April 2000

DR. HENDRIK TENAGA KERJA II
GRIHA TERAU JAYA 004
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
PERKAWASAN KETENAGAKERJAAN

Direktur Pembinaan Kerja



12161/1-10/1999/PT. BERSU
COAL

Mula berlaku pada tanggal 1 Januari 2000
ata 31 Desember 2001 untuk terakhir
pada Departemen Tenaga Kerja c.q.
Direktorial Jenderal Pembinaan
Hubungan Industrial dan Pengawasan
Ketenagakerjaan dengan No. 1073/D
KES/00/2000

KEDUA Apabila Kasepakatan Kerja Bersama
sebagaimana dimaksud dalam pasal
PERTAMA dilakukan perubahan yang
diperpanjang maka kedua belah
pihak harus melaporkan kepada
Departemen Tenaga Kerja c.q.
Direktorial Jenderal Pembinaan
Hubungan Industrial dan Pengawasan
Ketenagakerjaan.

KETIGA Keputusan ini mulai berlaku pada
tanggal ditetapkan, dengan ketentuan
apabila dirumahnya dari ternyata
terdapat kolusi maka dapat
dibatalakan sebagaimana mestinya.

KEMPAT Surat Keputusan ini ditandatangani
kepada:
1. PT. BERSU Coal
Grafika Indah Lt. 10 A-B
Jl. HR. Rasuna Said Blok X-1
Kav. 1-2, Jakarta

MUADIRAH

Dengan Tujuan dan Maksud berikut ini:

Dalam rangka membina hubungan industrial
Pencasila (HR) keteladanan Perburuhan dan
Pekaja serta untuk memajukan kehidupan
Pencasila serta syarat syarat kerja sebagaimana
dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954
maka diadakan **KESERKAPAN KERJA BERSAMA** yang berlandang
jawan sepenuhnya terhadap legalis dan kewajiban
masing-masing pihak dalam membina hubungan
kerjasama yang harmonis antara Pekaja dan
Perusahaan, maka dibuatlah **KESERKAPAN KERJA
BERSAMA** ini.

Pada dasarnya Kasepakatan Kerja Bersama ini adalah
suatu sarana yang mempunyai tujuan untuk menjamin
hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak,
antara Perusahaan dan pekerja dalam hal ini PT. BERSU
COAL dengan pekerja-pekerjanya sebagai anggota dan Serikat
Pekaja Kerja Industri dan Perburuhan (SP-KEI) dan
Kerja PT. BERSU Coal guna mendorong kegiatan kerja
sebagaimana akan meningkatkan produktivitas dan produktivitas
kerja berdasarkan keadilan.

- 1. Pembukaan UUD 45 dan Undang-Undang 48
tentang pasal 23 ayat 1 dan Pasal 26.

Bersama-sama Perburuhan-peraturan yang berhubungan
dengan pelaksanaan atau pelaksanaannya.

Tujuan dari dibuatnya Kasepakatan Kerja Bersama ini adalah
sebagai berikut:

- 1. Meningkatkan hubungan yang harmonis antara
Pekaja dan Perusahaan, dengan berdasarkan
pada Hubungan Industrial Pencasila.
- 2. Meningkatkan produktivitas dan produktivitas pekerja
sehingga akan meningkatkan produktivitas
perusahaan dan kesejahteraan Pekerja.
- 3. Menjelaskan hak-hak dan kewajiban baik oleh
Perusahaan maupun Pekerja.
- 4. Menghilangkan semua bentuk diskriminasi,
perbedaan ras, golongan, agama dalam-mengingat
tujuan keadilan, serta berdasarkan ketertarikan
atau kemauan, tugas atau kewajiban pekerjaan,
jabatan atau bidang pekerja.

- 2. Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang
Perjanjian Perburuhan.
- 3. Undang-Undang No. 18 tahun 1954 tentang
perubahan Peraturan Organisasi Perburuhan
Internasional (I.O. NO. 99 mengenai ketertarikan
dasar dan hak-hak yang berlandang bersama.
- 4. Peraturan Pemerintah (PP) No. 48 tahun 1954
tentang pembuatan dan mengajar Perjanjian
Perburuhan.
- 5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-01/MSK/1985
tentang tata cara pembuatan Kasepakatan
Kerja Bersama.

Dengan adanya Kasepakatan Kerja Bersama ini dimaksud
dikatakan terdapatnya ketentuan-ketentuan,
kewajiban-ketentuan, dan saling percaya yang penting.

Dengan dasar perjanjian ini, maka berdasarkan keadilan
pada tanggung jawab bagi perjanjian perburuhan dan
pada pekerja yang disediakan oleh hubungan industrial
Pencasila yang harmonis, selaras dan seimbang antara
hak dan kewajiban masing-masing pihak untuk
meningkatkan produktivitas dan produktivitas
kerja dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas
masing-masing pihak secara maksimal mungkin.

Pinjatan Perburuhan dan Serikat Pekerja
sama Kasepakatan untuk menanti syarat-syarat dan

- 3. Keputusan Menteri RI No. 104
tahun 1983 tentang Perubahan atas
Keputusan Peraturan No. 15 tahun
1984 tentang ketentuan Organisasi
Departemen Tenaga Kerja
sebagaimana telah dan lain-lain
terdahulu dengan Keputusan Presiden
R.I. Nomor 83 tahun 1993
- 4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.
Per-01/MSK/1985 tentang
Peraturan Tata Cara Pembuatan
Kasepakatan Kerja Bersama
- 5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.
Kep. 28/MSK/1994 tentang
Pengawasan dan Tatal Kerja
Departemen Tenaga Kerja

MEMUTUSKAN

Mendapatkan
PERAMA Kasepakatan Kerja Bersama antara
PT. BERSU Coal Grafika Indah Lt. 10 A-B
J. HR. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 1-2
Jakarta 12950 dengan SP KEP. UIN.
KEA PT. BERSU COAL Desa Sembukung
Gunung Talar Kota Berau dan
0250/SP-KEP/PT. BERSU COAL

keputusan kasepakatan kerja bersama yang dimaksudkan
ini, juga berdasar pada ketentuan-ketentuan yang
dijelaskan dalam Undang-Undang No. 21 tahun 1954
tentang Perjanjian Perburuhan, Undang-Undang
No. 18 tahun 1954 tentang Perubahan Peraturan
Organisasi Perburuhan Internasional, Undang-Undang
No. 99 mengenai ketertarikan dasar dan hak-hak yang
berlandang bersama, Peraturan Pemerintah (PP) No. 48
tahun 1954 tentang pembuatan dan mengajar Perjanjian
Perburuhan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.
Per-01/MSK/1985 tentang tata cara pembuatan Kasepakatan
Kerja Bersama, Undang-Undang No. 15 tahun 1984
tentang ketentuan-ketentuan Organisasi Departemen
Tenaga Kerja, Undang-Undang No. 83 tahun 1993
tentang Perubahan atas Keputusan Peraturan No. 15
tahun 1984 tentang ketentuan-ketentuan Organisasi
Departemen Tenaga Kerja, dan Keputusan Presiden
R.I. Nomor 83 tahun 1993.

Pekaja telah tidak menanti syarat-syarat dan
ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Kasepakatan Kerja
Bersama ini, dengan demikian Kasepakatan Kerja
Bersama ini adalah tidak sah dan tidak dapat
diakibatkan sebagai perjanjian perburuhan yang
berlaku. Oleh karena itu, dengan demikian Kasepakatan
Kerja Bersama ini adalah tidak sah dan tidak dapat
diakibatkan sebagai perjanjian perburuhan yang
berlaku.

Kepada belah pihak baik Perusahaan maupun Serikat
Pekaja dituntutnya untuk memperhatikan ketentuan-ketentuan
keadilan yang terdapat dalam Kasepakatan Kerja

**BAB I
UMUM**

Capit I
Keterangan Umum

- 1. Sebagai hasil dari suatu Perburuhan yang
dibina berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang
Dasar 1945, maka dibuatlah Kasepakatan Kerja
Bersama ini yang berlandang pada Pancasila yang
harmonis, selaras dan seimbang antara hak dan
kewajiban masing-masing pihak untuk
meningkatkan produktivitas dan produktivitas
kerja dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas
masing-masing pihak secara maksimal mungkin.
- a. Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang
Perjanjian Perburuhan.
- b. Undang-Undang No. 18 tahun 1954 tentang
perubahan Peraturan Organisasi Perburuhan
Internasional (I.O. NO. 99 mengenai ketertarikan
dasar dan hak-hak yang berlandang bersama).
- c. Peraturan Pemerintah (PP) No. 48 tahun 1954
tentang pembuatan dan mengajar Perjanjian
Perburuhan.
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-01/MSK/1985
tentang tata cara pembuatan Kasepakatan
Kerja Bersama.

Nomor 001/MSK/1985, Peraturan Menteri
Tenaga Kerja RI No. 48 tahun 1954 tentang
Peraturan Tata Cara Pembuatan
Kasepakatan Kerja Bersama

- 1. Meningkatkan hubungan yang harmonis antara
Pekaja dan Perusahaan, dengan berdasarkan
pada Hubungan Industrial Pencasila.
- 2. Meningkatkan produktivitas dan produktivitas pekerja
sehingga akan meningkatkan produktivitas
perusahaan dan kesejahteraan Pekerja.
- 3. Menjelaskan hak-hak dan kewajiban baik oleh
Perusahaan maupun Pekerja.
- 4. Menghilangkan semua bentuk diskriminasi,
perbedaan ras, golongan, agama dalam-mengingat
tujuan keadilan, serta berdasarkan ketertarikan
atau kemauan, tugas atau kewajiban pekerjaan,
jabatan atau bidang pekerja.

Kemudian pada tingkat ini juga harus dibarengi dengan PMSB, yang identik dan diartikan sebagai kegiatan yang berkesinambungan yang meliputi kegiatan yang meliputi kegiatan PT BERAJODAN, dan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh KESEPAKATAN KERJA BERSAMA.

4. Persyaratan kerja khusus yang berkaitan dengan pekerja yang tidak dapat bekerja secara umum, dalam Kesepakatan Kerja Bersama, maka kesepakatan kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama dan Pokok-pokok Perjanjian Kerja Bersama ini akan berlaku pada saat mulai berlaku pelaksanaan perjanjian, untuk hal tersebut akan diadakan kesepakatan tersendiri untuk dengan perjanjian lainnya dan perjanjian Perjanjian Kerja Khusus dengan persetujuan.

Pass 2
Pokok-pokok yang mendasari Kesepakatan

Pokok-pokok yang mendasari Kesepakatan Kerja Bersama adalah:

PT Berajodan yang berkedudukan di Jalan Raya 11 10 A/2 J. RT. Raya Sad Dook X-1 No. 1-2 Jakarta 12955, yang dibarengi melalui kontrak kerja pertambangan batu bara No. JDA 001093 dan

berakhir pada operasional di Desa Sembelungan Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau Kalimantan Timur yang seluruh persurutan yang bergerak di bidang Pertambangan Batu Bara, yang dibarengi berdasarkan akte notaris No. 215 dated diadiponevise Tar Khong No. 514 pada tanggal 5 April 1993 dengan persetujuan akte notaris No. 189 pada notaris Muhammad Saad Tadjawan S.H tanggal 31 Desember 1989 yang selanjutnya disebut "Perjanjian".

dengan:

Selanjut Perjanjian Kerja Energi dan Pertambangan (SP-KEP) untuk kerja PT. Berajodan berkedudukan di Desa Sembelungan Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, yang terdapat pada Departemen Tenaga Kerja Kantor Kabupaten Berau dengan No. 025/SP-KEP/PT/1993 X/1989 tanggal 20 Juli 1993 yang selanjutnya disebut "Perjanjian Kerja".

Pass 3
Pengertian dan istilah - istilah

Dalam kesepakatannya Berajodan yang diartikan sebagai:

1. Perusahaan PT Berajodan yang berkedudukan di Desa Sembelungan Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau Kalimantan Timur yang seluruh persurutan yang bergerak di bidang Pertambangan Batu Bara, yang dibarengi melalui kontrak kerja pertambangan batu bara No. JDA 001093 dan Perjanjian Kerja Energi dan Pertambangan (SP-KEP) untuk kerja PT. Berajodan berkedudukan di Desa Sembelungan Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau Kalimantan Timur, yang terdapat pada Departemen Tenaga Kerja Kantor Kabupaten Berau dengan No. 025/SP-KEP/PT/1993 X/1989 tanggal 20 Juli 1993 yang selanjutnya disebut "Perjanjian Kerja".

2. Serikat Pekerja : Terdiri dari 30 orang yang terdapat di Desa Sembelungan Kecamatan Gunung Tabur Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur, yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja Kantor Kabupaten Berau dengan No. 025/SP-KEP/PT/1993 X/1989 tanggal 20 Juli 1993.
3. Pekerja : Pekerja laki-laki orang yang bekerja di Perusahaan dan mematuhi peraturan perusahaan dan hubungan kerja, yang terdaftar namanya dalam daftar.
4. Pekerja Tetap : Para Pekerja yang bekerja di perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu.
5. Pekerja Kontrak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

6. Pekerja Kontrak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
7. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
8. Pekerja Tetap : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
9. Pekerja Kontrak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

10. Pekerja Kontrak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
11. Pekerja Tetap : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
12. Pekerja Kontrak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

13. Anak-anak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
14. Orang Tua : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
15. Manula : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
16. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
17. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
18. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
19. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

20. Anak-anak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
21. Orang Tua : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
22. Manula : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
23. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
24. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
25. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
26. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

27. Anak-anak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
28. Orang Tua : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
29. Manula : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
30. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
31. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
32. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
33. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

34. Anak-anak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
35. Orang Tua : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
36. Manula : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
37. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
38. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
39. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
40. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

41. Anak-anak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
42. Orang Tua : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
43. Manula : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
44. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
45. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
46. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
47. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

48. Anak-anak : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
49. Orang Tua : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
50. Manula : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
51. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
52. Alas kaki : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
53. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.
54. Pengantar : Para Pekerja yang bekerja di Perusahaan untuk pekerjaan dan jangka waktu tertentu.

Pass 4
Lusanya Kesepakatan

1. Kesepakatan Kerja Bersama ini memuat Peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan maupun tatacara pelaksanaan hubungan dan persyaratan kerja yang berlaku bagi seluruh pekerja dan Perusahaan.
2. Hal-hal yang bersifat teknis dan memerlukan perubahan lebih lanjut akan diatur dalam ketentuan internal atau dasar Kesepakatan Bersama dengan pertimbangan dan tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini.
3. Ketentuan yang diatur dalam undang-undang maupun peraturan-peraturan Perundang-undangan