

**ANALISIS PELAKSANAAN HAK TENAGA KERJA  
PT.LATINUSA TERHADAP PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI  
TIDAK TETAP  
Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan**

**Reni Suryani**  
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang  
Email : [renysrn@yahoo.co.id](mailto:renysrn@yahoo.co.id)

---

*Received: - / Revised: - / Accepted: Ags 2018*

---

## ABSTRACT

Pasal 1 Ketentuan Umum Perjanjian Waktu Tertentu Menurut Kepmenaker Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu di jelaskan bahwa PKWT Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Keterlibatan anata pengusaha dan pekerja/buruh yang menimbulkan perbedaan bahwa pekerja yang tidak didasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Dalam Pasal 62 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti kerugian sebesar upah pekerja samapi batas waktu berakhir jangka waktu perjanjian kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu harus diperbaiki sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang mengenai jangka waktu berlakunya suatu perjanjian kerja, agar para pekerja/buruh tidak dirugikan oleh pihak pengusaha/perusahaan. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pelaksanaan dari pengaturan yang dibuat manajmen perusahaan mengenai waktu kerja pengupahannya PT Latinusa dan juga untuk mengetahui bentuk-bentuk hak-hak dan usaha penyelesaian dalam pelaksanaan pemenuhan hak terhadap karyawan tetap dan tidak tetap di PT.Latinusa.. Sebagai akibat belum efektifnya pengawasan, banyak pengusaha yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Salah satu indikasinya, banyak terjadinya unjuk rasa dan mogok kerja oleh pekerja/buruh yang menuntut hak-hak normative.

**Kata Kunci :PKWT, Perlindungan Kerja, PHK**

### **ABSTRACT**

*Article 1 General Provisions of Particular Time Agreement According to the Ministerial Decree Number 100 of 2004 concerning the Conditions of Work Agreement Execution A certain time is explained that the Working Agreement PKWT between the worker / laborer and the employer to hold work within a certain time or for a particular job. Involvement of anata employers and workers / laborers that makes a difference that workers are not based on PKWT on a time basis. In Article 62 of Law No.13 of 2003 concerning Manpower states that the party terminating employment shall pay compensation in the wages of the worker until the time limit expires at the time of the employment agreement. Legal protection for certain time workers must be fixed as specified by law regarding the period of validity of an employment agreement, so that workers are not harmed by the employer / company. The purpose of this research is to know the implementation of the arrangement made by the management company about the working time of the remuneration of PT Latinusa and also to know the forms of rights and settlement efforts in the implementation of the fulfillment of the right to permanent and non permanent employees in PT.Latinusa .. As a result the lack of effective supervision, many entrepreneurs are disobedient to the regulation of labor legislation. One of the indications is that there are many protests and strikes by workers / workers demanding normative rights. Entrepreneurs are responsible for the implementation of the Safety and Health Regulatory Rules (K3) by involving all components in the workplace.*

**Keywords:** *PKWT, Employment Protection, Layoffs*

### **PENDAHULUAN**

Pekerja merupakan tulang punggung perusahaan. Jalannya usaha suatu perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja yang bekerja di dalamnya. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh Perusahaan dengan Serikat Pekerja telah mengatur persoalan tenaga kerja.

Banyaknya pemberitaan mengenai perusahaan yang belum memberikan perlindungan hukum secara pasti terhadap tenaga

kerjanya. Sebagai akibat belum efektifnya pengawasan, banyak pengusaha yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Salah satu indikasinya, banyak terjadi unjuk rasa dan mogok kerja oleh pekerja/buruh yang menuntut hak-hak normative.

Kabar mengenai kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan kerja merupakan risiko setiap buruh dari kegiatan di tempat kerja. Kecelakaan kerja menjadi masalah yang paling dominan mengingat kasusnya terbanyak dan datanya tersedia (dicatat dan dilaporkan). Angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi walaupun dalam tiga tahun terakhir ini cenderung menurun.

“Hubungan kerja antara buruh dan majikan menunjukkan adanya kedudukan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik secara berkesinambungan maka kepada buruh/tenaga kerja perlu diberikan perlindungan hukum berupa jaminan sosial tenaga kerja”.<sup>1</sup>

Perlindungan merupakan sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Proteksi ini dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan

---

<sup>1</sup> Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Indeks, 2009, hal 65.

perundang-undangan. Dalam melaksanakan program perlindungan, banyak perusahaan bekerja sama dengan melaksanakan program perlindungan, banyak perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang memberikan pertanggung jawaban terhadap kemungkinan timbulnya masalah kesehatan, financial atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh pekerja dan keluarganya di kemudian hari. Praktisnya, pemberian proteksi ini kualitasnya tidak sama diantara masing-masing pekerja, tergantung dari kedudukan dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Pengusaha bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peraturan perundangan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan melibatkan seluruh komponen di tempat kerja. Mustahil peraturan perundangan dapat dilaksanakan dengan baik tanpa memiliki pengetahuan dan pemahaman yang mendalam terhadap peraturan perundangan Keselamatan dan Kesehatan kerja serta kesadaran akan manfaatnya.

Upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan dihadapkan pada kurangnya kepatuhan pengusaha terhadap peraturan atau norma yang berlaku. Salah satu indikator terlaksananya hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang kondusif dan terciptanya ketenangan berusaha adalah dipatuhinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh sesama pelaku proses produksi yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau SP/SB.

Pengusaha memiliki banyak kepentingan dalam perusahaan antara lain (i) menjaga atau mengamankan asetnya, (ii) mengembangkan modal atau asetnya supaya memberikan nilai tambah yang tinggi, (iii) meningkatkan penghasilannya, (iv) dapat

meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dan (v) bukti aktualisasi diri sebagai pengusaha yang berhasil.

Demikian pula pekerja memiliki kepentingan terhadap perusahaan yang tidak kalah banyaknya, antara lain : (i) sebagai sumber kesempatan kerja, (ii) sebagai sumber penghasilan, (iii) sebagai sarana melatih diri, memperkaya pengalaman kerja seta meningkatkan keahlian dan keterampilan, (iv) tempat mengembangkan karir dan (v) tempat mengaktualisasikan keberhasilan.

Sedangkan kepentingan masyarakat dan pemerintah dalam perusahaan antara lain : (i) bahwa perusahaan merupakan suatu kesempatan kerja yang akan mengurangi banyaknya pengangguran yang jumlahnya semakin banyak di Indonesia, (ii) perusahaan merupakan sumber pertumbuhan ekonomi, kemakmuran serta ketahanan nasional, (iii) perusahaan merupakan sumber devisa, (iv) perusahaan merupakan sumber utama pendapatan Negara melalui sistem pajak, (v) dan masih banyak lagi manfaat atau kepentingan pemerintah/masyarakat dalam perusahaan.

Undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tenaga kerja kontrak sebenarnya pernah dihapus. Namun dengan dikeluarkannya UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja kontrak (*Outsourcing*) kembali muncul. Model kerja kontrak dianggap bertentangan dengan UUD 1945 dalam memberikan jaminan perlindungan hak kepada setiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pada praktiknya tenaga kerja kontrak memang seringkali merugikan hak pekerja. Maka tak jarang perselisihan industrial dengan para pekerja dan pengusaha terutama tenaga kerja

*outsourcing* sering kita dengar. Penyebabnya biasanya pada tuntutan pada hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha.

Dari sudut pandang pemerintah sendiri merasa lega adanya undang-undang tersebut karena dianggap sedikit mengurangi masalah pengangguran. Sementara bagi pengusaha, tenaga kontrak menjadi favorit karena mereka memiliki hak-hak yang berbeda dengan tenaga kerja tetap.

Manajemen hubungan industrial sebagai salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia harus dipahami sebagai hubungan antar manusia (interpersonal) terutama antara pengusaha atau pimpinan sebagai pihak yang memiliki perusahaan dengan pekerja sebagai pihak yang menjalankan operasional perusahaan. Oleh karena manajemen hubungan industrial merupakan manajemen antar orang yang terkait dengan jalannya perusahaan maka sangat rentan terjadi perselisihan antar pihak dalam menjalankan roda perusahaan tersebut. Dengan demikian salah satu wujud manajemen hubungan industrial di setiap perusahaan adalah merumuskan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

Hubungan tersebut harus dipelihara dan dikembangkan dalam rangka menjamin kepentingan semua pihak yang terkait. Tujuan pemeliharaan dan pengembangan hubungan tersebut adalah untuk memberikan pembinaan guna menciptakan hubungan yang nyaman, aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut sehingga dapat meningkatkan produktifitas usaha. Dengan kata lain manajemen hubungan industrial merupakan

bagian yang tidak terpisahkan dan sekaligus adalah seni pengembangan dari manajemen sumber daya manusia.

Keharmonisan, ketenangan kerja dan kenyamanan berusaha akan tercipta apabila antara pekerja/buruh atau SP/SB dan pengusaha saling menghormati dan memenuhi hak dan kewajibannya. Keterbukaan dan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, akan memudahkan penyelesaian permasalahan yang terjadi di perusahaan secara musyawarah dan mufakat.

Berdasarkan uraian yang melatar belakangi penelitian ini, karenanya penulis pada kesempatan kali ini akan melakukan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “**Analisa Pelaksana Hak Tenaga kerja di PT Latinusa Terhadap Pegawai Tetap dan Tidak Tetap Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan**”.

#### **PERMASALAHAN**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah undang-undang menjamin perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tetap dan tidak tetap atas tidak terpenuhi hak-haknya sebagai tenaga kerja di PT Latinusa?
2. Bagaimanakah penerapan pemenuhan hak atas tenaga kerja tetap dan tidak tetap di PT Latinusa?

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan adalah penelitian empiris dan studi kepustakaan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis karena menerangkan atau menggambarkan suatu permasalahan dengan menggunakan teori-teori sebagai landasan untuk memecahkan masalah. Dalam penyusunan tulisan ini penulis menggunakan dua

metode sebagai pola dasar pemecah maslaah, yakni sebagai berikut :

1. Studi Lapangan

Data primer diperoleh dengan wawancara langsung dengan staff perusahaan yang membidangi ketenagakerjaan, serta dokumen-dokumen yang PT Latinusa yang berkaitan dengan hak dan kewajiban tenaga kerja perusahaan tersebut.

2. Studi Kepustakaan

Sebagai data pendukung yang akurat buku kepustakaan serta Undang-undang No 13 Tahun 2003 yang berhubungan dengan Hukum Ketenagakerjaan. Selain itu dengan membaca berbagai buku literatur yang berkaitan sebagai sumber utama dalam menelaah dan mengkaji permasalahan. Pada penelitian putaka ini penulis melakukan analisa deskriptif terhadap literature dalam menjawab masalah yang penulis rumuskan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengertian Perjanjian.**

Alasan pokok terjadinya hubungan hukum dalam pemborongan pekerjaan antara pemberi kerja dan pelaksana pekerjaan/pemborongan yaitu kebutuhan tenaga-tenaga ahli yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya pelaksana pekerjaan/pemborongan memberikan jasa sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan. Pelaksanaannya dalam melaksana kan tugas profesinya baik pemborong maupun pemberi kerja senantiasa harus memberikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian adalah semata-mata suatu oersetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan merupakan kepentingan yang

pokok dalam dunia usaha, dan menjadi dasar dari kebanyakan transaksi dan sebegitu jauh menyangkut juga tenaga kerja.

Mengenai pengertian perjanjian R.Subekti, SH mengemukakan bahwa “Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang tersebut saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis”.<sup>2</sup>

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUH Perdata pasal 1313 berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya”. Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah:

1. Perjanjian untuk melaksanakan jasa-jasa tertentu ialah suatu perjanjian dimana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.
2. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan cirri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana

---

<sup>2</sup> R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : PT. Intermasa, 2005, hal 1

pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

3. Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) mengehndaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oelh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Mentri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalam nya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja diatur dalam BAB IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Kemudian dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian agar dapat disebut perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu :

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain

2. Penunaian kerja
3. Adanya upah

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, yang di namakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang ketenagakerjaan 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

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

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik Negara yang

mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

Pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan yang tercantum dalam Pasal 1601 b KUH Perdata (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) disebutkan bahwa “Perjanjian pemborongan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, (pihak yang memborongkan), dengan menerima suatu harga yang ditentukan”.

Pasal-pasal KUH Perdata berkenaan dengan kontrak konstruksi (Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617) terdapat dalam BAB VII A, mengatur tentang perjanjian melakukan pekerjaan, yang membagi perjanjian melakukan pekerjaan ke dalam 3 kategori :

1. Perjanjian Kerja (Pemburuhan).
2. Perjanjian menyelenggarakan jasa tertentu.
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Ketentuan Pasal 1601 A dan pasal-pasal lainnya dalam KUH Perdata yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, telah dinyatakan tidak berlaku sejak keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya.

### Unsur-Unsur Perjanjian

Menurut Abdul Kadir Muhammad, disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu :

- a. Ada pihak-pihak
- b. Ada persetujuan
- c. Ada tujuan yang dicapai
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan
- e. Ada bentuk tertentu
- f. Ada syarat-syarat tertentu<sup>3</sup>

### Syarat-syarat Suatu Perjanjian

Adapun syarat sahnyanya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnyanya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat :

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

Jika salah satu dari syarat sahnyanya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut bisa dibedakan menjadi dua macam yakni :

- 1) Syarat Subyektif
- 2) Syarat Obyektif<sup>4</sup>

#### a. Asas-Asas perjanjian

Asas-asas yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari :

<sup>3</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hal 15

<sup>4</sup> Ibid

- a. Asas Kebebasan Berkontrak Atau *Open System*
- b. Asas Konsensual atau Asas Kekuasaan Bersepakat
- c. Asas Kelengkapan atau Optimal Sistem

### **Bentuk dan Jenis Perjanjian**

Perjanjian kerja (*Arbeidsoverenkoms*), menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

#### a. Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

#### a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUKK) memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang berisi : nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, besarnya upah (Pasal 63 UUKK).

#### b. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan

berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. “Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau disebut sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sistem permanen. Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus didasarkan pada :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja
- b. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

“Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan).” “Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan hukum perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakai kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal sebagai Asas Kebebasan Berkontrak”.

Namun demikian, sekalipun undang-undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang kesusilaan dan norma keadilan.

### **Jenis-Jenis Perjanjian**

Perjanjian kerja ada banyak jenis dan masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi PHK. Dalam UU Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis Perjanjian Kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

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

c. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan

Sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

### **Perlindungan Hukum Perjanjian**

Pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Ahli hukum berkebangsaan Belanda, J. Van Kan, sebagaimana dikutip oleh Lalu Husni, “mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat”. Pendapat lainnya menyatakan bahwa “hukum adalah serangkaian peraturan

mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat”. Selain itu, menyebutkan 9 (Sembilan) arti hukum yakni :

1. Ilmu Pengetahuan
2. Disiplin
3. Norma
4. Tata Hukum
5. Petugas
6. Keputusan Penguasa
7. Proses Pemerintahan
8. Sikap tindak yang ajeg atau perikelakuan yang teratur
9. Jalinan nilai

Pendapat di atas menunjukkan bahwa hukum itu mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama, kesopanan dan kesusilaan. Sebagai sumber hukum, perjanjian perburuhan lebih berperan daripada perjanjian kerja. Semakin banyak serikat kerja dan serikat (perkumpulan majikan), maka akan lebih banyak pihak yang terikat oleh klausua-klausua dalam perjanjian perburuhan tersebut. Imam soepomo “menegaskan bahwa kadang-kadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang”.

“Mengingat keberadaan perjanjian kerja sebagai lembaga hukum bagi pekerja secara individu dalam memusyawarahkan tentang syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajibannya dengan pengusaha sebagai imbalan dari penuaian kerjanya untuk pengusaha dalam suatu proses barang maupun jasa, tidak dapat ditiadakan eksistensinya untuk berdampingan bersama-sama peraturan perusahaan dan perjanjian perburuhan”.

Peraturan perundang-undangan produk *colonial* belanda yang mengatur tentang perjanjian kerja tersebut, yang tersebar dalam berbagai peraturan tersebut, antara lain seperti dalam :

- a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Khususnya Buku Ketiga, Tile VII A.
- b. Kitab Undang-undang Hukum Dagang, Khususnya Buku Kedua, BAB IV yang mengatur tentang Perjanjian Kerja bagi pelaut.
- c. *Aanvulende planters religing*, Stbl.1938 Nomor 98 (Peraturan untuk Pegawai Staf Perkebunan).
- d. *Arbeidsregeling Nijverheidsbedrijven*, Stbl.1941 Nomor 467 jo Stbl, 1948 Nomor 63, (Peraturan Perburuhan di perusahaan industry), dan
- e. Penggolongan *reglement*.

Untuk menciptakan agar suatu perjanjian kerja Persaingan kehadirannya dalam batas kewajaran dan ditemukan mengenai upaya-upaya perlindungan, antara lain ditentukan sebagai berikut:

- a. Perjanjian persaingan harus dibuat secara tertulis.
- b. Perjanjian Persaingan bisa dalam bentuk suatu peraturan perusahaan, dengan catatan harus ada

- pernyataan tertulis yang berisikan persetujuan atas peraturan perusahaan tersebut.
- c. Perjanjian Persaingan harus dibuat oleh orang dewasa.
  - d. Jika oleh si pekerja, perjanjian persaingan tersebut diatas sangat membatasi dalam batas ketidakwajaran, manakala hubungan kerja telah berakhir, kepadanya yaitu si pekerja diberi hak untuk mengajukan keberatan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Yang membedakan hubungan antara karyawan tetap dan tidak tetap. Hubungan kerja antara buruh dan majikan menunjukkan adanya kedudukan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Dalam PT. Latinusa tidak ada hal yang membedakan hubungan kerja tetap dan tidak tetap. Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan, dihadapkan pada kurangnya kepatuhan pengusaha terhadap peraturan atau norma yang berlaku. Salah satu indikator terlaksananya hubungan kerja yang harmonis, dipatuhinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh sesame pelaku proses produksi yaitu perusahaan dan pekerja/buruh atau SP/SB.
2. Sedangkan perbedaaan dalam pemenuhan hak antara tenaga kerja tetap dan tidak tetap di PT.Latinusa , terdapat perbedaan antara karyawan tetap dan tidak tetap, yaitu :
  - a. Karyawan tetap pemenuhan hak dan kewajiban berdasarkan peraturan perusahaan dan perjanjian

kerja sama antara serikat karyawan dan perusahaan.

- b. Karyawan tidak tetap pemenuhan hak dan kewajibannya berdasarkan perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan.

Sedangkan untuk pemenuhan hak sama dengan karyawan tidak tetap yaitu untuk karyawan tidak tetap selain mendapatkan penghasilan gaji, juga mendapatkan fasilitas kesejahteraan sama dengan karyawan tetap seperti uang makan, uang transpot, tunjangan perumahan, jaminan sosial tenaga kerja (ASTEK), juga Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (hanya khusus untuk karyawan ) tidak berikut keluarga sebagaimana karyawan tetap.

PT. Pelat Timah Nusantara Tbk, disingkat PT Latinusa TBK, merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi Tinsplate berkualitas tinggi dengan standar Internasional. PT Latinusa didirikan pada 19 Agustus 1982 berdasarkan Akta Perseroan No. 45 yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, SH. Dan pemegang saham mayoritas saat ini adalah Konsorsium Jepang yang terdiri dari Nippon Steel Corporation, Mitsui Co.Ltd.,Nippon Steel Trading Co., dan Metal One. Dengan tenaga kerja keahlian tinggi yang selalu siap membantu para pelanggan kami dalam menyelesaikan permasalahan tinsplate mereka. Dengan pengalaman kerja lebih dari 36 tahun dan pengembangan yang berkelanjutan, kami bertekad untuk memberikan kepuasan menyeluruh bagi para pelanggan melalui tinsplate berkualitas tinggi, pelayanan yang baik serta berbagi keunggulan perusahaan kami. Mengenai pelaksanaan hak-hak tenaga kerja dan tidak tetap pada PT

## LATINUSA.

Hubungan kerja antara buruh dan majikan menunjukkan adanya kedudukan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik secara kesinambungan maka kepada buruh/tenaga kerja perlu diberikan perlindungan hukum berupa jaminan sosial tenaga kerja, maka dari itu dilihat dari tinjauan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, karena di PT. Latinusa tidak ada hal yang membedakan hubungan kerja tetap dan tidak tetap. Untuk menciptakan hubungan Industrial yang harmonis di perusahaan, dihadapkan pada kurangnya kepatuhan pengusaha terhadap peraturan atau norma iklim kerja yang kondusif dan terciptanya ketenangan perusahaan karena dipatuhinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh sesama pelaku proses produksi yaitu perusahaan dan pekerja/buruh atau SP/SB. Hubungan tersebut harus dipelihara dan dikembangkan dalam rangka menjamin kepentingan semua pihak yang terkait. Tujuan pemeliharaan dan pengembangan hubungan tersebut adalah untuk memberikan pembinaan guna menciptakan hubungan yang nyaman, aman, dan harmonis antara pihak-pihak tersebut sehingga dapat meningkatkan produksi usaha. Dengan kata lain manajemen hubungan Industrial merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan sekaligus adalah seni pengembangan manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Celina Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011.
- Deni Damayanti, *Panduan Lengkap Menyusun Proporsal, Skripsi, Tesis, Disertasi, Untuk Semua Program Study*, Yogyakarta , Araska, 2013
- E.ZaenalArifin, *Dasar-Dasar Penulisan Karya Ilmiah*, Jakarta, Grasindo, 2010..
- Erman Rajagugukdkk, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Bandung, Mandar Madju, 2000.
- Hamid Inayat, *Bunyat Falsafah Siyasi Gharb (Heraclitus-Hobbes)*, Tehran, Daneshgah Tehran, 1351 S.
- Happy Susanto, *Pedoman Lengkap Menyusun Proporsal*, Jakarta, Visimedia. 2010.
- Husein Umar, *Metoda Riset Bisnis*, Jakarta, GramediaPustakaUtama, 2003,.
- HenryP.Panggabean, *Tanggung Jawab Etika Profesi Hukum*, Tangerang: Universitas Pelita Harapan Press,2009.
- Jerry Phillips, *Product Liability*, St.Minnesota, West Publishing Company, 1993.
- Janus Sidabalok, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Bandung, Citra AdityaBakti, 2006.
- Kuntowijoyo, *Islam Sebagai Ilmu: Epistimologi, Metodologi dan Etika*, Bandung Teraju Mizan, 2004.
- L.J.Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Pradnya Paramita, 1996
- Martin Wolf, *Globalisasi Jalan Menuju Kesejahteraan*, Freedom Institution, - Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2007.
- M.Sulaeman Jajuli, *Kepastian Hukum Gadai Tanah*, Yogyakarta, Deep Publish, 2015.
- M.T.MisbahYazdi, *Daras Filsafat Islam, Orientasike Filsafat Islam Kontemporer*, Jakarta, 2010.
- Muhammad Taqi Misbah Yazdi, *Amuzesy-e Falsafeh,Nasyer-e BainalMilal, Cap-e Haftum*, Qom, 1386 S.
- Otje Salman dan Eddy Damian, *Konsep-KonsepHukumdalam Pembangunan*, Bandung,Alumni,
- Otje Salman, *IhktisarFilsafatHukum*, Bandung, Amrico, 1987.

