

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang berkesinambungan, peningkatan pelaksanaan pembangunan selalu diarahkan untuk meningkatkan manusia dan kualitas kehidupan masyarakat agar makin maju dan mandiri, upaya pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya. Pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan perluasan lapangan kerja serta lapangan usaha diarahkan dan ditingkatkan agar mampu mewujudkan kesejahteraan yang makin adil dan merata bagi rakyat serta sikap dan tekad kemandirian dalam diri manusia, keluarga, dan masyarakat Indonesia dalam suasana kehidupan yang tentram, sejahtera lahir dan batin.

Peningkatan semangat serta pelaksanaan pembangunan nasional yang berkeadilan, transparan dan demokrasi, serta peningkatan upaya untuk makin menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Pembangunan Nasional adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangkamenengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah.¹

Adapun Asas dan Tujuan Pembangunan Nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi dengan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan Nasional. Perencanaan Pembangunan Nasional disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan.

DENGAN DEMIKIAN PEMBANGUNAN NASIONAL MERUPAKAN RANGKAIAN UPAYA PEMBANGUNAN YANG BERKESINAMBUNGAN YANG MELIPUTI SELURUH KEHIDUPAN MASYARAKAT, BANGSA, DAN NEGARA UNTUK MELAKSANAKAN TUGAS MEWUJUDKAN TUJUAN NASIONAL, YAITU MELINDUNGI SEGENAP BANGSA DAN SELURUH TUMPAH DARAH INDONESIA, MEMAJUKAN KESEJAHTERAN UMUM, MENCERDASKAN KEHIDUPAN BANGSA, SERTA IKUT MELAKSANAKAN KETERTIBAN DUNIA YANG BEDASARKAN KEMERDEKAAN, PERDAMAIAN ABADI, DAN Keadilan Sosial.²

ADAPUN MENURUT PASAL 3 (TIGA) UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG

¹ Termaktub dalam Pasal 3 dan 4 Undang-Undang NO 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan .

² Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea keempat.

KETENAGAKERJAAN MENJELASKAN SEBAGAI BERIKUT:

“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduaan dengan melalui kordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”.

Dengan demikian jelaslah bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta adil dan merata. Pembangunan ketenaga kerjaan mempunyai banyak di mensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama saling menguntungkan.

Pembangunan ketenagakerjaan di selenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang di Undangkan pada lembaran Negara Tahun 2003 No 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu).

Adapun tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa adalah sebagai berikut.

- 1) *”Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan sesuatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya sehingga dapat meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.*
- 2) *Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Pemerataan kesempatan kerja harus di upayakan di seluruh wilayah negara Kesatuan RI Sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesenpatan yang sama untuk memperoleh pekrjaan bagi seluruh tenaga kerja RI sesuai dengan pasar kerja dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja*

perlu di upayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. pembangunan ketenaga kerjaan harus di atur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga Masyarakat Indonesia sebagian besar adalah merupakan tenaga kerja dan kekurangannya, karena itu kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, karena itu kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya mempunyai andil, makmur, dan merat, baik materil maupun spiritual tidak dapat di capai bila tenaga krja dan keluarganya tidak sejahtera. Meningkatkan kesejateraan tenaga kerja dan keluarganya merupakan bagian dalam rangka mewujudkan kesejateraan masyarakat Indonesia.”

Tenaga kerja atau buruh seperti yang tercantum dalam Trade Union and Labour Relation (Consolidation) Act 1992. Menurutnya, bahwa tenaga kerja atau buruh adalah (i) buruh atau tenaga kerja yang bekerja dibawah kontrak kerja (perjanjian kerja) sebagai buruh tetap, (ii) buruh atau tenaga kerja yang bekerja dibawah kontrak kerja personal dan secara ekonomi bergantung pada perusahaan³

ADAPUN PENGERTIAN DARI TENAGA KERJA ITU SENDIRI ADALAH SETIAP ORANG YANG MAMPU MELAKUKAN PEKERJAAN GUNA MENGHASILKAN BARANG DAN / ATAU JASA BAIK UNTUK MEMENUHI KEBUTUHAN SENDIRI MAUPUN UNTUK MASYARAKAT. SEDANGKAN ISTILAH KONTRAK BERASAL DARI BAHASA INGGRIS, YAITU CONTRACTS, SEDANGKAN DALAM BAHASA BELANDA DISEBUT DENGAN OVEERENKOMST (PERJANJIAN). PENGERTIAN PERJANJIAN ATAU KONTRAK DIATUR DALAM PASAL 1313 KUH PERDATA BERBUNYI SEBAGAI BERIKUT :

” Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih

³ Nuringdyah Esti, *Gambaran Buruh Outsourcing*, Melalui (<http://www.goggle.com>), diambil 04 Maret 2011. Pukul 08.15.

mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Sedangkan Istilah kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan istilah yang digunakan masyarakat, dimana menurut ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta menyatakan sebagai berikut :

”Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁴

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁵. Sedangkan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah, mayoritas rakyat Indonesia memiliki pekerjaan sebagai pekerja/buruh. Karena hal itu merupakan suatu pekerjaan yang lapangan kerjanya ada dimana-mana, namun sekarang untuk menjadi seorang pekerja/buruh itu sangatlah sulit sekali, apalagi hanya mengandalkan ijazah SMA dan sederajatnya. Adapun seseorang yang sudah masuk kedalam suatu perusahaan, diberikan dalam dua pilihan yang sulit yakni tetap bekerja dengan konsekuensi harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan walaupun peraturan tersebut merugikan para pekerja, atau tidak mematuhi peraturan tersebut dengan konsekuensi diberhentikan dari pekerjaan.

Hal ini menggambarkan kondisi perburuhan di Indonesia sangatlah rentan, dapat dilihat pada setiap 1 Mei yang selalu dijadikan momentum kaum

⁴ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 29

buruh untuk mengadakan demonstrasi atau unjuk rasa, sehingga dapat dilihat kejadian itu diberita ataupun media yang terjadi di beberapa kota besar, sejak beberapa tahun lalu para aktivis buruh tetap sama berkisar terhadap tuntutan penghapusan sistem yang merugikan terhadap tenaga kerja.⁶

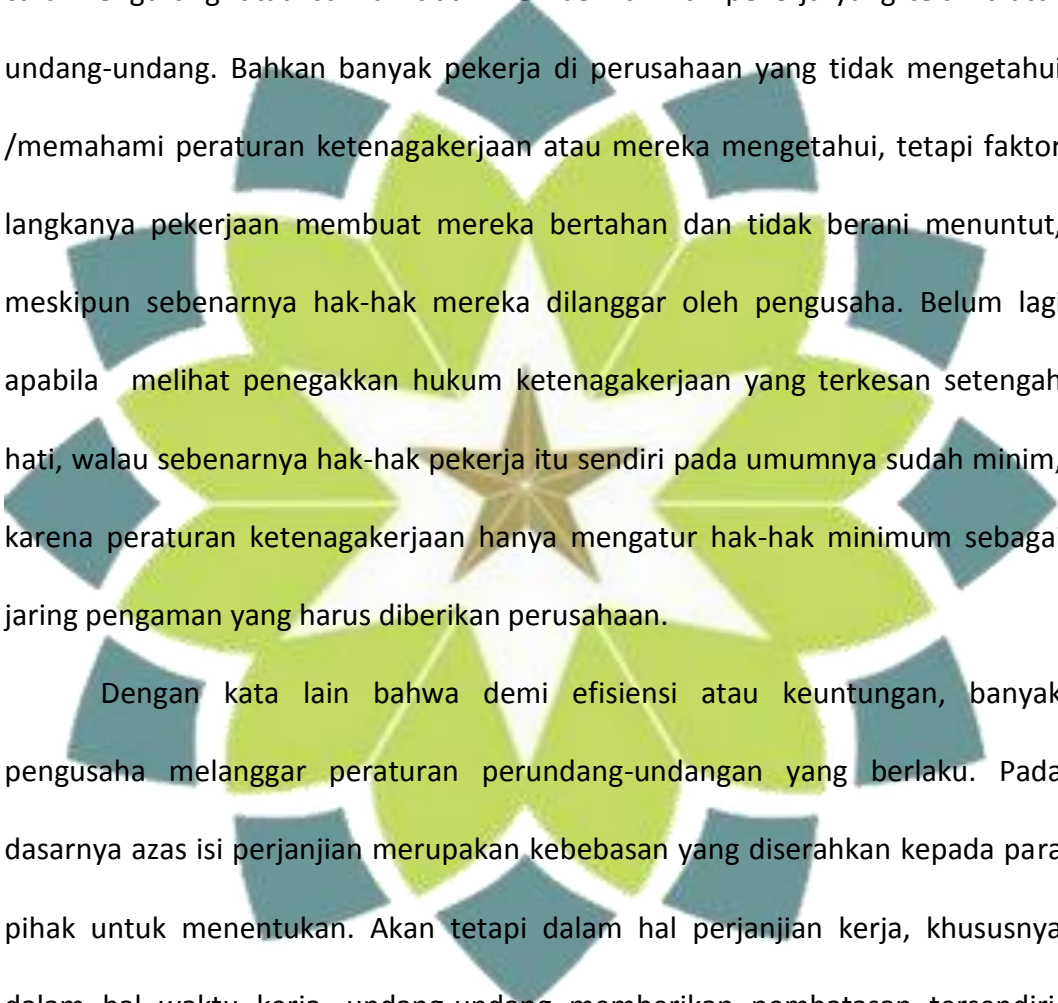
Keadaan Era globalisasi dan pasar bebas belum berjalan sepenuhnya. Akan tetapi aroma persaingan antar perusahaan barang maupun jasa, baik dalam negeri maupun antar negara sudah sedemikian terasa ketatnya. Dalam iklim pasar bebas semacam ini, hanya perusahaan yang efisien dengan produk yang berkualitas tinggi saja yang akan mampu bertahan dalam seleksi ini.

Kondisi demikian memaksa perusahaan untuk melakukan berbagai upaya efisiensi disegala bidang, dan pada saat yang bersamaan harus meningkatkan kualitas produk maupun layanan. Dalam operasional perusahaan hampir seluruh yang berkaitan dengan biaya produksi seperti harga bahan baku, bunga Bank, pajak, listrik, telepon dan lain-lain, hampir seluruhnya berada di luar kekuasaan perusahaan karena tarifnya ditentukan oleh mekanisme pasar atau ditentukan oleh pemerintah, kecuali komponen tenaga kerja.

OLEH KARENA ITU, DALAM RANGKA EFISIENSI DALAM PROSES PRODUKSI, PENGUSAHA TIDAK DAPAT MEMPENGARUHI APALAGI IKUT MENGENDALIKAN HARGA MAUPUN TARIF YANG TERMASUK DALAM BIAYA PRODUKSI, KECUALI KOMPONEN TENAGA KERJA, SATU-SATUNYA KOMPONEN YANG DAPAT DIINTERVENSI ATAU DIMAINKAN OLEH PENGUSAHA.

⁵ Pasal 1 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Somantri, *Outsourcing Dan Masalah Ketenagakerjaan Lainnya* dalam UU No 13 Tahun 2003, surat kabar Suara Pasundan edisi, 002/1/minggu II-I mei 2009, hlm 12



Kondisi demikian mendorong pengusaha untuk lebih jauh dalam meminimalkan komponen tenaga kerja agar biaya produksi dapat lebih rendah. Caranya bermacam-macam, seperti memberlakukan waktu kerja yang melebihi batas waktu kerja, melalui tenaga kerja kontrak, *outsourcing* ataupun dengan cara mengurangi atau bahkan tidak memberikan hak pekerja yang telah diatur undang-undang. Bahkan banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui /memahami peraturan ketenagakerjaan atau mereka mengetahui, tetapi faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut, meskipun sebenarnya hak-hak mereka dilanggar oleh pengusaha. Belum lagi apabila melihat penegakkan hukum ketenagakerjaan yang terkesan setengah hati, walau sebenarnya hak-hak pekerja itu sendiri pada umumnya sudah minim, karena peraturan ketenagakerjaan hanya mengatur hak-hak minimum sebagai jaring pengaman yang harus diberikan perusahaan.

Dengan kata lain bahwa demi efisiensi atau keuntungan, banyak pengusaha melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya azas isi perjanjian merupakan kebebasan yang diserahkan kepada para pihak untuk menentukan. Akan tetapi dalam hal perjanjian kerja, khususnya dalam hal waktu kerja, undang-undang memberikan pembatasan tersendiri. Pembatasan ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja, memberikan keamanan atas pekerjaan (*job security*) sebagaimana di dalam peraturan perundang-undangan dijelaskan bahwa suatu peraturan/perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih

tinggi. serta seharusnya perusahaan mengetahui dasar pertimbangan diberlakukan Undang-Undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan ini, yang menjadi dasar pertimbangan berada pada poin d yang isinya sebagai berikut :

”Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.⁷

Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan Hukum terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.⁸ Di hubungkan dengan perusahaan APOTEK MIRAH SUKABUMI hampir semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut diperlakukan secara deskriminatif oleh perusahaan yaitu dengan di berlakukannya waktu kerja yang melibehi batas waktu kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang, hal ini megindikasikan bahwa peraturan tentang waktu kerja tertentu tidak di patuhi oleh perusahaan tersebut. Adapun sanksi bagi perusahaan yang melanggar Pasal 56 UU No 13 Tahun 2003 ini adalah sanksi administratif yang dapat berupa :

- 1) Teguran
- 2) Peringatan tertulis
- 3) Pembatasan kegiatan usaha
- 4) Pembekuan kegiatan usaha
- 5) pembatalan persetujuan
- 6) Pembatalan pendaftaran
- 7) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- 8) Pencabutan izin

⁷ Point d, Dasar Pertimbangan Undang-undang ketenaga kerjaan No.13 Tahun 2003

⁸ Pasal 6 Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pejabat yang dapat mengenakan sanksi administrative ini adalah menteri tenaga kerja atau Pejabat yang ditunjuknya.⁹

Kemudian dijelaskan pula dalam Pasal 78 undang-undang No. 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat yaitu sebagai berikut :

- (1). *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat :*
 - a. *ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan*
 - b. *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*
- (2). *pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 wajib membayar upah lembur.*
- (3). *Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu.*
- (4). *Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dan ayat 3 diatur dengan keputusan menteri.*

Akan tetapi pada kenyataan di APOTEK MIRAH SUKABUMI terjadi perlakuan yang diskriminatif terhadap para pekerjanya yaitu dengan memberlakukan waktu kerja yang melebihi batas yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, antara lain yaitu:¹⁰

1. Waktu kerja yaitu 16 (enam belas) jam dalam satu hari atau 96 jam dalam 1(satu) minggu.
2. Tidak adanya upah lembur pada hari kerja.

⁹ Ruli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm 19

¹⁰ Berdasarkan Hasil Wawancara Pribadi Dengan Dewi Nurhayati Sebagai Perwakilan Karyawan Apotek Mirah Sukabumi Pada Tanggal 23 Januari 2011 Pukul 11.00 Wib

3. Waktu kerja lembur yaitu 24 jam dalam satu hari.

Dengan adanya perbedaan waktu kerja tersebut maka ada ketidak sesuaian antara Pasal 77 dan Pasal 78 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan realitas atau kenyataan yang terjadi di Perusahaan APOTEK MIRAH SUKABUMI tersebut. seharusnya perusahaan dapat melaksanakan Pasal 77 dan 78 diatas, dimana waktu kerja karyawan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang ada walaupun kepada buruh atau majikan diberikan kebebasan untuk mengadakan peraturan-peraturan (perjanjian kerja) tertentu, namun suatu peraturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan-peraturan dari penguasa yang bermaksud mengadakan perlindungan itu.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian yang hasilnya akan penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan mengambil judul: **“Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Karyawan Di Apotek Mirah Sukabumi Hubungsnnya Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan bentuk perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI di hubungkan dengan undang Undang Ketenagakerjaan ?
2. Apa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI?

3. Upaya apa saja yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan skripsi yang berjudul Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Karyawan Di Apotek Mirah Sukabumi Hubungannya Dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan bentuk perlindungan waktu kerja karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI dihubungkan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan upaya perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap waktu kerja karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan terhadap hukum perburuhan pada khususnya.

2. Secara Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam hal pelaksanaan upaya perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan kepada DEPNAKER supaya dapat lebih memperhatikan tentang waktu kerja karyawan.

E. Kerangka Pemikiran

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.

Hal ini sesuai dalam beberapa pasal yang terdapat dalam Undang Undang Dasar 1945 yaitu sebagai berikut :

1. Pasal 27 ayat 2 (dua) UUD 1945 :

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

2. Pasal 28 D ayat 2 (dua) :

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

3. Pasal 28 H ayat 1 UUD 1945 :

"Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan".

d. Pasal 28H ayat 2 UUD 1945 :

“Setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.

e. Pasal 28H ayat 3 UUD 1945 :

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

f. Pasal 28 H ayat 4 UUD 1945 :

“Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil secara sewenang-wenang oleh siapapun.

g. Pasal 28 I ayat 2 UUD 1945:

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan Hukum terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan sosial yang telah disebutkan dalam pembukaan dan Undang-Undang 1945, maka perlu pengkajian tentang ketenagakerjaan pada perjanjian khususnya perjanjian kerja untuk mencapai tujuan keadilan yang tertera dalam pancasila, pembukaan Undang-Undang dan Undang-Undang 1945 maupun teori hukum lainnya.¹¹

Membicarakan hukum adalah membicarakan hubungan antar manusia, membicarakan hubungan antar manusia adalah membicarakan keadilan. Dengan demikian setiap pembicaraan mengenai hukum, jelas atau samar-samar, senantiasa merupakan pembicaraan mengenai keadilan pula. Roscoe Pound melihat keadilan dalam hasil-hasil konkrit yang bisa diberikannya kepada

¹¹ Hendi Pramono, *Pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945*, melalui <<http://www.indonesia.net>> diambil pada tanggal 23 Februari 2010, pukul 23.00 WIB.

masyarakat, ia melihat bahwa hasil yang diperoleh itu hendaknya berupa pemuasan kebutuhan manusia sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya. Rescoe Pound mengatakan bahwa ia senang melihat semakin meluasnya pengakuan dan pemuasan terhadap kebutuhan, tuntutan atau keinginan-keinginan manusia melalui pengendalian sosial, semakin meluas dan efektifnya jaminan terhadap kepentingan sosial. Keadilan yaitu kebenaran, dengan demikian bertindak adil samalah dengan bertindak secara benar dan keadilan adalah suatu usaha untuk mengejar kebenaran.¹²

Fungsi hukum itu sebagai sarana rekayasa sosial, disini hukum tidak hanya dipakai untuk mengukuhkan pola-pola kebiasaan dan tingkah laku yang terdapat dalam masyarakat, melainkan juga untuk mengarahkannya kepada tujuan-tujuan yang dikehendaki, menghapuskan kebiasaan yang dipandang tidak sesuai lagi, menciptakan pola-pola kelakuan baru dan sebagainya. Inilah yang disebut sebagai pandangan modern tentang hukum itu yang menjurus kepada penggunaan hukum sebagai suatu instrumen.¹³

Dalam teori Hukum aliran Pragmatic Legal realisme dari Rouscoe Pound mempunyai konsep hukum "*Law is a Tool Social of Engineering*" yang artinya hukum sebagai alat perekayasa social.¹⁴ Hukum sebagai alat perekayasa sosial maksudnya ialah keseluruhan azas-azas dan kaedah-kaedah yang mengatur

¹² Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H., *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 166.

¹³ Ibid, hlm 206.

¹⁴ Angga Hardian, *Law is a Tool Social of engineering*, Melalui <<http://mhs.blog.co.id>> diambil pada tanggal 17 Februari 2010, pulul 11.00 WIB.

masyarakat termasuk didalamnya lembaga dan proses untuk mewujudkan hukum itu kedalam kenyataan. Tugas utama hukum adalah rekayasa sosial, hukum tidak saja dibentuk berdasarkan kepentingan masyarakat tetapi juga harus ditegakkan sedemikian rupa oleh para Yuris sebagai upaya sosial kontrol dalam arti luas yang pelaksanaannya di orientasikan kepada perubahan-perubahan yang dikehendaki.

Oleh karena itu, sangat dipengaruhi oleh komponen-komponen di luar hukum, maka para penegak hukum dalam mewujudkan tugas utama hukum harus memahami secara benar, logika, sejarah, adat istiadat, pedoman perilaku yang benar agar keadilan dapat ditegakkan.¹⁵ Dimana kaitannya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa tujuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti terdapat dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

- a. *Untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi*
- b. *Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah*
- c. *Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan*
- d. *Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.*

Dengan demikian dengan adanya konsep tersebut, maka apa yang menjadi tujuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni ingin tercapainya suatu perubahan seperti yang berada pada pasal di atas akan terlaksana, dikarenakan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mempunyai fungsi sebagai alat

¹⁵ *Law is a Tool Social of engineering*, Melalui <http://mhs.blog.co.id> diambil pada

perekayasa sosial.

Di Indonesia konsep Roscoe Pound ini dikembangkan oleh Mukhtar Kusuma Atmadja.¹⁶ Hukum dalam konsep Mukhtar tidak diartikan sebagai alat tetapi sebagai “sarana” pembaharu masyarakat. Pokok-pokok pikiran yang melandasi konsep tersebut adalah :

1. Bahwa ketertiban dan keteraturan dalam usaha pembangunan dan pembaharuan memang diinginkan, bahkan mutlak perlu, dan
2. Bahwa hukum dalam arti kaidah diharapkan dapat mengarahkan manusia kearah yang dikehendaki oleh pembangunan dan pembaharuan itu.

Dengan adanya peraturan hukum yang tertulis menjadikan hukum itu sebagai pelindung masyarakat, dan dengan adanya hukum masyarakat merasa terlindungi. Dalam arti kaidah ataupun peraturan hukum memang bisa berfungsi sebagai alat (pengatur) dan sarana pembangunan.

Selain itu, Mochtar Kusuma Atmadja¹⁷ juga mengemukakan bahwa hukum yang memadai tidak hanya memandang hukum itu sebagai suatu perangkat kaidah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tetapi diperlukan untuk mewujudkan hukum dalam kenyataan.

Maka dengan demikian perlindungan hukum pada perjanjian khususnya perjanjian kerja perlu aturan dan penegakan secara jelas untuk terwujudnya sarana pembangunan masyarakat sesuai dengan konsep Mochtar sehingga terjadi

tanggal 04 Januari 2011, pukul 11.00 WIB.

¹⁶ Lilik Mulyadi, *Teori Hukum Pembangunan*, Melalui <<http://www.hukumonline.com>> diambil pada tanggal 20 Maret 2010, pukul 13.00 WIB.

¹⁷ Mochtar Kusumaatmadja, *Hukum Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, Binacipta,

keadilan dan keseimbangan dalam dunia hukum.

Indonesia adalah salah satu Negara yang menganut hukum Eropa Kontinental, yang mana ketentuan UU lebih mendominasi akan keputusan hakim dalam memutuskan suatu perkara. Karena Indonesia adalah salah satu Negara hukum yang mengedepankan Undang-Undang dari pada yurisprudensi atau keputusan hakim, dalam memutuskan suatu perkara.

Prinsip utama yang menjadi dasar sistem hukum Eropa Kontinental itu ialah : Hukum memperoleh kekuatan mengikat, karena diwujudkan dalam peraturan-peraturan yang berbentuk Undang-Undang dan tersusun secara sistematis di dalam kodifikasi atau kompilasi tertentu.¹⁸

Maka Undang-Undang adalah induk dari pada sumber hukum yang berlaku di Indonesia. Begitupun halnya dengan berbagai macam bentuk hubungan hukum maka tidak lepas dari Undang-Undang yang mengaturnya, sebagai halnya suatu hubungan hukum dalam hal pekerjaan yang melibatkan majikan dan pekerja dalam suatu perjanjian kerja. Pembuatan hukum yang dilakukan secara sengaja oleh badan yang berwenang maka itu merupakan sumber yang bersifat hukum yang paling utama.¹⁹

Di dalam buku tiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ada yang mengatur tentang perjanjian, yaitu dalam Pasal 1313 yang berbunyi sebagai berikut:

Bnadung, 1976, hlm 12

¹⁸ R. Add. Jamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm 66

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Op.cit*, hlm 83.

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Berhubungan dengan adanya suatu perjanjian, maka diperlukan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian terdapat dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi sebagai berikut :

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. *Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya*
2. *Kecakapan untuk membuat suatu perikatan*
3. *Suatu hal tertentu*
4. *Suatu sebab yang halal.*

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya itu sifatnya bebas, artinya tidak ada paksaan, tekanan dari pihak-pihak manapun juga, betul-betul atas kemauan sukarela pihak-pihak. Dalam pengertian persetujuan termasuk juga tidak ada kehilafan dan tidak ada penipuan. Dikatakan tidak ada paksaan apabila orang yang melakukan perbuatan itu tidak berada di bawah ancaman, baik dengan kekerasan jasmani maupun dengan upaya menakut-nakuti.²⁰

Pada umumnya orang dikatakan cakap dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum apabila ia sudah dewasa, artinya sudah mencapai umur 21 (dua puluh satu) tahun atau sudah kawin walaupun belum 21 (dua puluh satu) tahun.

Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, objek perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Kejelasan mengenai pokok perjanjian atau objek perjanjian ialah untuk memungkinkan pelaksanaan hak dan kewajiban pihak-pihak.

Suatu sebab yang halal atau “*causa*” berasal dari bahasa latin artinya

“sebab”. Sebab adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian, yang mendorong orang membuat perjanjian. Tetapi yang dimaksud dengan *causa* yang halal dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri” yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak²¹.

Dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan sebagai berikut :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang cukup menurut Undang-Undang dan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Yang dimaksud dengan itikad baik dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah ukuran objektif untuk menilai pelaksanaan perjanjian, apakah pelaksanaan perjanjian itu mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan, apakah pelaksanaan perjanjian itu telah berjalan di atas rel yang benar. Apabila yang dimaksud dengan kepatutan dan kesusilaan itu, Undang-undang sendiri tidak memberikan rumusannya. Tetapi jika dilihat dari arti katanya, kepatutan artinya kepantasan, kelayakan, kesesuaian, kecocokan. Sedangkan kesusilaan artinya kesopanan, keadaban. Dari arti kata-kata ini dapat digambarkan kiranya kepatutan dan kesusilaan itu sebagai nilai yang patut, pantas, layak, sesuai, cocok, sopan dan beradab sebagaimana

²⁰ Abdul Kadir Mochammad, *Op.cit*, hlm 229.

sama-sama dikehendaki oleh masing-masing pihak yang berjanji.²²

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terdapat beberapa macam bentuk perjanjian, salah satunya ada perjanjian kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja.²³ Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja menurut Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut :

“Perjanjian kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja pengusaha dan pekerja/buruh.

Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu :²⁴

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

²¹ Ibid hlm 232.

²² Ibid hlm 235.

²³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm 52.

²⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989, hlm 57.

- b. Perjanjian kerja / perburuhan dan
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Perjanjian dalam “melakukan jasa-jasa tertentu” adalah salah satu pihak menghendaki dari pihak yang lain dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, dalam hal ini dia bersedia dibayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut diserahkan sepenuhnya kepada pihak pemborong. Dalam hal ini pihak pemborong adalah seorang yang ahli dalam bidang pekerjaannya dan biasanya si pekerja boronglah yang meminta tarif untuk pekerjaannya itu. Upahnya ini biasa dinamakan *Hononarium*.

Dalam “perjanjian kerja / perburuhan” dimasukkan perjanjian antara seorang “pekerja” dengan seorang “majikan” yang mana perjanjian ini mempunyai cirri khusus yaitu : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau dalam bahasa belanda diistilahkan dengan “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh orang lain (pekerja).

Yang dinamakan perjanjian “pemborongan pekerjaan” adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan) dimana pihak pertama menghendaki suatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak yang lain atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan yang upahnya biasanya ditentukan sendiri oleh si pemborong. Bagaimana caranya pemborong mengerjakannya

tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.

Adapun banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi pihak pekerja diantaranya dengan :²⁵

- a. Suatu reglemen yang ditetapkan oleh si majikan hanya mengikat si pekerja jika si pekerja secara tertulis telah menyatakan telah menyetujui reglemen itu.
- b. Suatu janji antara majikan dan pekerja dengan mana pihak yang terakhir ini dibatasi dalam kebebasannya setelah berakhirnya hubungan kerja antara mereka, melakukannya suatu pekerjaan dengan suatu cara hanyalah sah jika janji itu dibuat dengan suatu perjanjian tertulis atau dalam reglemen dengan seorang pekerja yang sudah dewasa.

Di dalam peraturan perjanjian kerja yang dibuat pengusaha dengan pekerja harusnya sesuai dengan Undang-Undang yang mengaturnya, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun perjanjian kerja yang dibuat pengusaha kepada pekerjanya di Apotek Mirah Sukabumi terdapat unsure pemaksaan di dalam pembuatan akta perjanjian tersebut. Pekerja terpaksa menyetujui kesepakatan yang dibuat yang tertulis di akta perjanjian, yang isinya bahwa bila ada pekerjaan yang mengharuskan kerja lembur, maka para pekerja tidak mendapatkan uang lembur. Ini jelas-jelas adanya paksaan bekerja

²⁵ Ibid hlm 60.

lembur yang tidak ada uang lembur atau upah.

Dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan juga dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata salah satu syarat sahnya perjanjian adalah sepakat kedua belah pihak yang saling berjanji. Pemaksaan dalam perjanjian yang ditekankan perusahaan kepada karyawannya, perjanjian itu tidak sah, walaupun demikian perjanjian tersebut masuk ke dalam syarat subyektif yang ditentukan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Jika syarat-syarat subjektif tidak dipenuhi, maka perikatan itu tidak batal secara sendirinya melainkan “dapat dibatalkan”.

Walaupun seseorang yang bekerjanya telah menyetujuinya, hal ini tentunya jelas karena yang namanya pekerja/buruh apalagi dalam kondisi sekarang yang untuk mendapatkan pekerjaan sangat sulit, untuk itu mau tidak mau peraturan kerja dan perjanjian kerja yang diberlakukan oleh perusahaan harus di satujui oleh para pekerja.

Padahal dalam peraturan perundang-undangan dijelaskan bahwa suatu peraturan/perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi serta seharusnya perusahaan mengetahui dasar pertimbangan diberlakukan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, yang menjadi dasar pertimbangan berada pada poin d, yang isinya bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh

dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²⁶

Dijelaskan pula dalam Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

"Setiap pekerja / buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha / perusahaan".

Dengan kata lain pengusaha ataupun perusahaan harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/ buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan lain sebagainya. Apalagi dalam hal hak-hak tenaga kerja. Misalnya dalam hal waktu kerja bagi karyawan, pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja / buruh tidak boleh memberlakukan waktu kerja melebihi waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 77 dan pasal 78 yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 77

- (1). Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.*
- (2). Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu; atau*
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.**
- (3). Ketentuan waktu kerja sebagai mana dimaksud pada ayat 2 tidak berlaku pada sector usaha atau pekerjaan tertentu.*
- (4). Ketentuan mengenai waktu kerja pada sector usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 3 diatur dengan keputusan menteri.*

Pasal 78

- (1). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja*

²⁶ Point d, Dasar Pertimbangan Undang-Undang Ketenagakerjaan NO. 13 Tahun 2003.

sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat :

*a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*

- (2). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 wajib membayar upah lembur.*
- (3). Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu.*
- (4). Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dan ayat 3 diatur dengan keputusan menteri.*

Adapun perizinan bagi perusahaan-perusahaan yang boleh mempekerjakan pekerja 9 jam sehari dan 54 jam dalam 1(satu) minggunya itu diatur dalam Pasal 1 dan 2 keputusan menteri tenaga kerja No:KEP-608/MEN/89 Tanggal 30 September 1989 Tentang Pemberian Izin Penyimpangan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Bagi Perusahaan-Perusahaan Yang Mempekerjakan Pekerja 9 Jam Sehari Dan 54 Seminggu yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 1

- (1). Memberikan izin kepada perusahaan-perusahaan yang dalam suatu waktu biasanya pada tiap-tiap waktu atau dalam masa-masa tertentu ada pekerjaan yang tertimbun-timbun yang harus segera diselesaikan menyimpang dari pasal 10 (1) kalimat pertama dan ayat (3) undang-undang no 1 tahun 1951 mempekerjakan tenaga kerja 9 jam sehari dan 54 jam seminggu.*
- (2). Pemberian izin sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak diperlukan permohonan dari perusahaan kepada departemen tenaga kerja.*

Pasal 2

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 9 jam sehari dan 54 jam seminggu wajib :

- a. Membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan pasal 10 ayat (1) kalimat pertama undang-undang nomor 1 tahun 1951.*

- b. Memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk makan dan minum.
- c. Memberikan makanan dan minuman sedikit-dikitnya berkalori 1.400.
- d. Memberikan istirahat mingguan sedikit-dikitnya 2 kali dalam sebulan.

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan digunakan beberapa metode yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang seobjektif mungkin. Untuk mendapatkan hasil penelitian tersebut diperlukan informasi yang akurat dan data-data yang mendukung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif-analitis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas.²⁷ Secara umum fakta-fakta yang di temukan dihubungkan dengan ketentuan ketentuan hukum yang berlaku.selanjutnya ketentuan-ketentuan tersebut dihubungkan dengan teori-teori hukum dan praktis dari pelaksanaan asas peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan kaitannya dengan upaya perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, Menurut Hanitijo²⁸, penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder

²⁷ Ronny Hanitijo Soematri, *Metodeologi Penelitian Hukum*, Ghalia, Jakarta, 1994, hlm 97.

²⁸ Ibid, hlm 97.



pengumpulan data dalam penelitian diperoleh baik melalui menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan, dokumen-dokumen, maupun literatur-literatur ilmiah dan penelitian para pakar yang sesuai serta berkaitan dengan objek penelitian dari data sekunder. Yang berarti penelitian terhadap Pasal-Pasal yang mengatur hal-hal yang menjadi permasalahan di atas. Dalam hal ini metode pendekatan berlaku sebagai pedoman pembahasan masalah, juga dikaitkan dengan kenyataan yang ada dalam praktek dan aspek-aspek sosial yang berpengaruh. Peneliti mencoba untuk mengumpulkan, mengkaji asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang sebagai landasan terhadap Perjanjian Kontrak Kerja di APOTEK MIRAH SUKABUMI. Serta dokumen atau bahan-bahan terkait dengan permasalahan yang diteliti dengan membaca surat kabar, majalah-majalah, kamus, bahan-bahan bacaan lepas lainnya, serta dengan mengakses beberapa situs *website* melalui internet. Metode yuridis normatif ini digunakan untuk memahami kenyataan yang ada dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Data sekunder yang disajikan sumber data utama dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1) Bahan Hukum primer, adalah bahan hukum yang mengikat dan terkait yaitu terdiri dari :
 - a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 sampai dengan Pasal 28 I ayat (2),
 - b. Undang-Undang No. 25 Tentang Sistem Perencanaan

Pembangunan Nasional,

- c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,
- d. Perjanjian Kontrak Kerja di APOTEK MIRAH SUKABUMI,
- e. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

2) Bahan Hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti buku-buku hukum, hasil karya ilmiah para sarjana, hasil-hasil penelitian, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti.

3) Bahan Hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, artikel-artikel pada Koran, majalah-majalah dan bahan yang di dapat dengan cara mengakses situs *website* melalui internet.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran bahan pustaka yang meliputi bahan hukum primer, berupa ketentuan peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder, yang berupa buku buku literatur yang berkaitan dengan upaya perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan hubungannya dengan Undang Undang Ketenagakerjaan. Dan bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Studi lapangan dilakukan melalui cara-cara sebagai berikut :

1. Pengamatan lapangan dilakukan untuk mengetahui tentang upaya perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI hubungannya dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab untuk memperoleh data primer secara langsung dalam lingkup upaya perlindungan hukum terhadap waktu kerja karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI hubungannya dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Wawancara ini dilakukan dengan Personalia, dan kepada Karyawan di APOTEK MIRAH SUKABUMI.

4. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif, kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi yang dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada,²⁹ yaitu data yang dikumpulkan berupa data jawaban atas pernyataan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang dirumuskan dan tujuan yang telah ditetapkan mengenai perjanjian kerja dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

5. Metode Analilis Data

Analisis data sekunder dan data primer yang diperoleh dari penelitian yang sifatnya deskriptif analisis dengan pendekatan yuridis normatif, dilakukan secara

²⁹ Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hlm 5.

kualitatif melalui kesimpulan yang ditarik oleh peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan metode analisis normatif kualitatif. Secara normatif karena peraturan perundang-undangan yang berlaku dan terkait sebagai hukum positif yang ada merupakan sumber atau titik tolak dalam penelitian skripsi ini, sedangkan secara kualitatif karena informasi-informasi yang didapat melalui wawancara maupun diskusi yang disampaikan oleh pihak nara sumber terkait digunakan untuk memperoleh suatu analisis data tanpa mempergunakan rumusan.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ditetapkan dengan tujuan agar ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti lebih sempit dan terfokus, sehingga penelitian yang dilakukan lebih terarah.

Dalam penyusunan Skripsi ini diadakan penelitian di APOTEK MIRAH SUKABUMI, dengan harapan penulis dapat memberikan sumbangan pemikiran dari hasil penelitian ini.

Penelitian ini juga dilakukan di Bandung dan di Sukabumi dengan data sekunder yang diperoleh dari berbagai perpustakaan yang ada di berbagai daerah dan perpustakaan yang ada di Perguruan Tinggi Negeri antara lain :

1. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung.
3. Perpustakaan Daerah Kabupaten Sukabumi.
4. Perpustakaan Daerah Kota Sukabumi.

5. Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Barat.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN WAKTU KERJA KARYAWAN

A. Konsepsi Ketenagakerjaan Bagi Karyawan Yang Melakukan Hubungan Kerja

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja perjanjian pasal 50 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh. Jadi , hubungan kerja yang di maksud oleh UU No.13 tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang.

Perlu di ketahui dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam UU. No 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap.³⁰ Artinya bahwa ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa, yaitu ketentuan perjanjian dalam ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti oleh para pihak. Para pihak yang membuat perjanjian kerja tidak boleh menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja adalah merupakan bagian

³⁰ A. Ridwan Halim, Sri Subansiani Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, P.T Pradinya

hukum ketenagakerjaan, bukan dari hukum perjanjian.

Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila undang-undang ketenagakerjaan telah mengaturnya maka ketentuan tersebut bersifat memaksa,³¹ artinya tidak dapat dikesampingkan.

2. *Perjanjian Kerja*

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601 a KUHPerduta adalah sebagai berikut:

”Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sedangkan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberi pengertian yakni sebagai berikut:

”Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³² Di samping itu juga pada dasarnya hubungan kerja ini terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh

Paramita. Jakarta. hlm 23.

³¹ Ibid, hlm 24.

menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³³

Pengertian perjanjian kerja menurut UU no 13 Tahun 2003 sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain.

Untuk sahnya perjanjian ketenagakerjaan dimintakan syarat formil dan materil. Adapun untuk syarat formil dijelaskan sebagai berikut:³⁴

- 1) Dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang majikan supaya hanya menerima atau menolak pekerja dari satu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan.
- 2) Dilarang membuat suatu aturan yang mewajibkan seorang buruh supaya hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada majikan dari suatu golongan baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota

³² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. 1992. hlm 52.

³³ Ibid, hlm 53.

³⁴ Ibid, hlm 57.

dari suatu perkumpulan.

- 3) Dilarang memuat aturan yang bertentangan dengan Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila.

Adapun syarat-syarat materil nya antara lain adalah sebagai berikut :³⁵

- a) Harus diadakan dengan tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau dengan surat resmi, yaitu di hadapan seorang notaris.
- b) Surat perjanjian harus memuat :
 - 1) Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja.
 - 2) Nama, tempat kedudukan serta alamat pengusaha atau perkumpulan yang berbadan hukum.
 - 3) Nomor serta tanggal pendaftaran serikat pekerja pada Departemen Tenaga Kerja.
 - 4) Tanggal penandatanganan.
- c) Perjanjian ketenagakerjaan harus dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap tiga, selembarnya harus dikirimkan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk dimasukkan dalam daftar yang disediakan untuk itu.
- d) Perjanjian ketenagakerjaan hanya dapat diadakan untuk paling lama dua tahun, dan kemudian dapat diperpanjang dengan paling lama satu tahun lagi.

³⁵ Ibid, hlm 58.

b. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

M.G Rood (pakar hukum perburuhan dari belanda), 4 (empat) unsur syarat perjanjian kerja :³⁶

1. Adanya unsur work atau pekerjaan yaitu dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyurauh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdata Pasal 1603 a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2. Adanya Unsur Perintah yaitu manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.
3. Adanya Upah yaitu upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah, sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

c. Syarat Sah Perjanjian

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320

³⁶ Andreas Viklund, *Perjanjian Kerja*, Melalui <http://www.Blog.at.Wordpress.com>,> Diakses dan diunduh tanggal 21 Mei jam 16.00 WIB

KUHPerdata yang berbunyi sebagai berikut:

”untuk sah nya perjanjian diperlukam empat syarat :

- 1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.*
- 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.*
- 3. Suatu hal tertentu.*
- 4. Suatu sebab yang halal.*

Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 tentang Ketenagakerjan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :³⁷

a. Kesepakatan kedua belah pihak.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim di sebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju / sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaknya pihak yang satu di kehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang di tawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk diperkerjakan, dan apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu haruslah merupakan kehendak dari pihak yang lain. Suatu kesepakatan terjadi kalau pihak pengusaha setuju untuk memperkerjakan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertentu yang sudah diberitahukan kepada tenagakerja itu dan jpekerja itu setuju untuk menerima pekerjaan itu dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Yang dimaksud kemampuan adalah, adanya kehendak pengetahuan dan kehendak terhadap apa yang diperjanjikan pada prinsipnya setiap orang yang

sudah dewasa dan sehat akalnya mampu mengetahui dan menghendaki apa yang diperjanjikan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang di pandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan minimal 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa/waras. Tentang kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, penjelasan Pasal 52 menjelaskan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak, kemudian setiap perjanjian itu harus jelas apa yang menjadi objek perjanjian, jika yang menjadi objek adalah barang, maka harus jelas apa jenisnya, jumlahnya, harganya, dan dalam hal pekerjaanpun pekerjaannya harus jelas, karena jika di dalam perjanjian yang tidak menyebutkan objeknya / tidak ada kejelasan dalam hal tertentu maka dianggap batal demi hukum.

³⁷ Pasal 52 ayat (1), Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *tentang Ketenagakerjaan*, Kesindo

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal menurut Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus di sebutkan secara jelas.

KEEMPAT SYARAT TERSEBUT BERSIFAT KUMULATIF ARTINYA HARUS DI PENUHI SEMUANYA BARU DAPAT DIKATAKAN BAHWA PERJANJIAN TERSEBUT SAH. SYARAT KEMAUAN BEBAS KEDUA BELAH PIHAK DAN KEMAMPUAN ATAU KECAKAPAN KEDUA BELAH PIHAK DALAM MEMBUAT PERJANJIAN DALAM HUKUM PERDATA DI SEBUT SEBAGAI SYARAT SUBJEKTIF, KARENA MENYANGKUT MENGENAI ORANG YANG MEMBUAT PERJANJIAN.³⁸

d. Bentuk Perjanjian Kerja

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

Dalam Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis

Utama, 2007

³⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 57

sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

e. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Adapun macam-macam perjanjian kerja ada 2 (dua) yaitu :³⁹

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh diadakan masa percobaan, sebab jangka waktu dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah pendek dan jika buruh tidak layak menjalankan

³⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992, Dikutip dalam

pekerjaan, perusahaan, pengusaha hanya menunggu berakhirnya perjanjian kerja dalam waktu yang tidak terlalu lama.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tetentu

Sedangkan dalam perjanjian kerja untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dapat diadakannya masa percobaan selama tiga bulan, karena waktunya adalah lama, sehingga kalau buruh ternyata tidak layak menjalankan pekerjaan, perusahaan akan menanggung beban yang sangat berat.

B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Waktu Kerja Karyawan

PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA ADALAH SUATU HAL YANG PENTING DALAM KETENAGAKERJAAN. PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DIMAKSUDKAN UNTUK MENJAMIN KESAMAAN KESEMPATAN SERTA PERLAKUAN TANPA DESKRIMINASI ATAS DASAR APAPUN UNTUK MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH DAN KELUARGANYA DENGAN TETAP MEMPERHATIKAN PERKEMBANGAN KEMAJUAN DUNIA USAHA.⁴⁰

Menurut Soepomo yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi kedalam tiga macam, yakni :

1. Perlindungan Ekonomis

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

sebuah *Hand Out perkuliahan Hukum Ketenagakerjaan* Ikhwan Aulia, 2008, hlm 20.

⁴⁰ Poin d, Dasar Pertimbangann Undang-Undang ketenagakerjaan, No.13 Tahun 2003.

2. Perlindungan Sosial

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

3. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Selanjutnya perihal tentang mekanisme waktu kerja karyawan, hal tersebut telah dijelaskan dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu dari Pasal 77 sampai Pasal 85 yang berbunyi :

Pasal 77 yang berbunyi sebagai berikut:

- (1). *Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.*
- (2). *Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi :*
 - a. *7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu; atau*
 - b. *8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.*
- (3). *Ketentuan waktu kerja sebagai mana dimaksud pada ayat 2 tidak berlaku pada sector usaha atau pekerjaan tertentu.*
- (4). *Ketentuan mengenai waktu kerja pada sector usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 3 diatur dengan keputusan menteri.*

Pasal 78 yang berbunyi sebagai berikut:

- (1). *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat :*
 - a. *ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan*
 - b. *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*
- (2). *pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 wajib membayar upah lembur.*
- (3). *Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b tidak berlaku bagi sector usaha atau pekerjaan tertentu.*
- (4). *Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dan ayat 3 diatur dengan*

keputusan menteri.

Pasal 79 yang berbunyi sebagai berikut:

- (1). *Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.*
- (2). *Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat 1, meliputi :*
 - a. *istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah kerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;*
 - b. *istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;*
 - c. *cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan*
 - d. *istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1(satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalanan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.*
- (3). *Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*
- (4). *Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.*
- (5). *Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 4 diatur dengan keputusan menteri*

Pasal 80 yang berbunyi sebagai berikut:

“Pengusaha wajib memberika kesempatan secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.

Pasal 81 yang berbunyi sebagai berikut:

- (1). *Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.*
- (2). *Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.*

Pasal 82 yang berbunyi sebagai berikut:

- (1). *Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.*
- (2). *Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.*

Pasal 83 yang berbunyi sebagai berikut:

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Pasal 84 yang berbunyi sebagai berikut:

“Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada pasal 79 ayat 2 huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.

Pasal 85 yang berbunyi sebagai berikut:

- (1). *Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi*
- (2). *Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.*
- (3). *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari-hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur.*
- (4). *Ketentuan mengenai jenis dan sifat dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 diatur dengan keputusan menteri.*

C. Garis-Garis Besar Kewajiban Pengusaha Dan Kewajiban Karyawan.

Pada hakekatnya, segala hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan merupakan peranan-peranan yang saling berhadapan dan sifatnya

saling timbale balik antara satu sama lain, dengan kata lain apa yang menjadi hak pengusaha, hal tersebut merupakan kewajiban bagi karyawan, umpamanya kepatuhan karyawan kepada perintah kerja dalam melaksanakan tugasnya, prestasi dan usaha kerja yang maksimal dan sebagainya. Begitu pula sebaliknya, apa yang menjadi hak karyawan, itu pula yang menjadi kewajiban pengusaha untuk memenuhinya, umpamanya membayar gaji atau upah atau/dan imbalan kerja lain tepat pada waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, menjamin keamanan dan kesehatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan sebagainya.⁴¹ Tetapi pada fakta yang dibuktikan oleh kenyataan praktis sehari-hari, bahwa kewajiban majikan atau pengusaha sudah pastia akan jauh lebih kompleks dari pada kewajiban karyawan. Hal ini tentu disebabkan oleh cukup jauhnya perbedaan kemampuan ekonomis disamping perbedaan derajat tanggung jawab antara majikan/perusahaan dan karyawan, dalam hal ini pihak pengusaha dapat digolongkan sebagai pihak yang kuat sedangkan karyawan merupakan pihak yang lemah.

Sedangkan sebagaimana diketahui bahwa setiap undang-undang dan peraturan hukum (termasuk undang-undang dan peraturan hukum dalam bidang perburuhan) bertujuan untuk sedapat mungkin mampu melindungi pihak yang lemah demi keadilan agar mereka tidak diperlakukan semauanya oleh pihak yang kuat, disamping juga bertujuan untuk sedapat mungkin mencari titik temu kerja

⁴¹ A. Ridwan halim, Sri Subandiani Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Actual*, P.T Pradnya Paramita. Jakarta. hlm 53

sama antara para pihak yang terlibat dalam hubungan hukum tertentu.

Adapun perihal mengenai garis-garis besar kewajiban pengusaha atau perusahaan terhadap karyawannya adalah mengadakan suatu daftar yang memuat:⁴²

- a. Nama karyawan
- b. Waktu mulai dan berakhirnya perjanjian kerja
- c. Upah yang telah disetujui dan bila ada, pinjaman dari karyawan.

Di samping itu kewajiban-kewajiban lain dari majikan atau pengusaha menurut KUHPerduta adalah sebagai berikut:⁴³

Pasal 1602 KUHPerduta yang berbunyi sebagai berikut :

“Si majikan harus membayar kepada si buruh upah/gaji tepat pada waktu yang dijanjikan”.

Pasal 1602 a KUHPerduta yang berbunyi sebagai berikut :

”Upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu, harus dibayarkan sejak saat karyawan mulai bekerja hingga berakhirnya hubungan kerja”.

Pasal 1602 b KUHPerduta yang berbunyi sebagai berikut :

“Tiada upah yang harus dibayar untuk waktu, selama mana karyawan tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan”.

Pada tiap perjanjian yang timbal balik, bila satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya maka walau apapun alasannya ia tentunya tidak dapat menurut pihak lain untuk menyerahkan prestasi imbalannya (no work no pay).

Pasal 1602 c ayat (1) KUHPerduta yang berbunyi sebagai berikut :

⁴² Ibid hlm 54

⁴³ A. Ridwan Halim, Sri Subandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hlm 54

“Namun karyawan tetap memiliki hak atas upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu untuk semua waktu yang tidak begitu lama, apabila ia karena sakit atau karena suatu kecelakaan telah berhalangan melakukan suatu pekerjaan kecuali jika sakit atau kecelakaan itu disebabkan karena kesengajaan atau tata susila karyawan atau suatu akibat dari pada suatu kecelakaan badan yang telah terjadi dan ia dengan sengaja memberikan keterangan palsu kepada majikan sewaktu membuat perjanjian, kelemahan dirinya tidak ia utarakan. Kalau karyawan menderita penyakit, dia berhak atas upah, kecuali sakit itu atas kesalahan sendiri”.

Jika dalam hal yang demikian karyawan berhak atas sesuatu ganti rugi berupa uang atau suatu pembayaran berdasarkan suatu penggantian biaya pengobatan sakit atau kecelakaan yang diharuskan oleh undang-undang atau berdasarkan suatu pertanggungan maupun suatu dana dan karyawan harus ikut menanggung menurut suatu janji dalam perjanjian perburuhan, atau menurut kesan yang dapat disimpulkan dalam perjanjian tersebut, maka upah karyawan itu harus dikurangkan dengan jumlah penggantian atau pembayaran tersebut. Karyawan dipertanggungjawabkan pada suatu dana penggantian pengobatan sakit yang ditanggung oleh buruh dan majikan bresama-sama. Untuk satu hari buruh sakit diberi tunjangan keluarganya misalnya, untuk keperluan rumahtangganya dibayar Rp. 3.000,00 (tiga ribu rupiah) yang diperhitungkan dari upahnya. Tetapi di Indonesia dana seperti ini belum ada. Bila karyawan sakit ditanggung oleh majikan menurut perjanjian yang telah dibuat.

Kalau karyawan mendapat kecelakaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan karena kehilangan anggota badan, ia diberi upah sebanyak nilai anggota badan yang hilang. Kalau seluruhnya ia tidak dapat melakukan pekerjaan maka dia mungkin akan dapat penggantian seumur hidup, misalnya $80\% \times$ upahnya.

Begitu pula karyawan tetap memiliki haknya atas upah yang ditetapkan

menurut lamanya waktu untuk suatu waktu pendek yang harus diperhitungkan menurut keadilan, apabila ia baik karena pemenuhan suatu kewajiban yang ditetapkan padanya oleh undang-undang atau oleh penguasa Negara tanpa penggantian berupa uang, yang tidak dapat dilakukan diluar waktu bekerja, maupun karena keadaan yang sangat istimewa yang terjadi diluar salahnya, telah berhalangan melakukan pekerjaan. Jika karyawan melakukan pekerjaan Negara tersebut namun pemerintah tidak membayar upah, maka majikanlah yang harus menanggungnya.

Dalam keadaan yang sangat istimewa lainnya, majikan pula yang harus menanggung risiko mangkirnya karyawan dalam hal isteri karyawan melahirkan anak, begitu pula meninggal serta menguburkannya salah seorang teman serumah atau salah seorang sanak keluarganya pada garis lurus tidak terbatas dan pada derajat kedua dari garis samping. Begitu pula halnya bila karyawan memenuhi kewajiban yang diletakan undang-undang atau pengusaha Negara hal melakukan hak pilih.

Pasal 1602 w BW/KUHPerdata yang berbunyi sebagai berikut :

“Majikan wajib mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau perkakas-perkakas dalam mana atau dengan mana ia nemyuruh melakukan pekerjaan mengadakan aturan yang sedemikian serta memberikan petunjuk-petunjuk, hingga si buruh diperlindungi terhadap bahaya bagi jiwa, kehormatan dan harta bendanya, sebegitu jauh, sebagaimana dapat dituntut sepantasnya berhubungan dengan sifat pekerjaan”.

Pasal 1602 z BW/KUHPerdata yang berbunyi sebagai berikut :

“Si majikan diwajibkan pada waktu berakhirnya perhubungan kerja, atas permintaan si buruh, memberikan kepadanya sepucuk surat pernyataan yang ditanda tangani olehnya”.

Sedangkan untuk buruh yang tinggal bersama majikannya dalam Undang-undang diatur sebagai berikut :

Pasal 1602 u BW/KUHPerdata yang berbunyi sebagai berikut :

“Majikan diwajibkan kepada karyawan yang tinggal padanya untuk memberikan kesempatan memenuhi ibadat agama mereka, dan beristirahat tanpa memotong upahnya”.

Pasal 1602 v BW/KUHPerdata yang berbunyi sebagai berikut :

“Majikan diwajibkan untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga karyawan tidak usah melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari-hari libur”.

Pasal 1602 x BW/KUHPerdata yang berbunyi sebagai berikut :

“Majikan diwajibkan, jika karyawan tinggal padanya sakit atau mendapat kecelakaan, selama berlangsungnya hubungan kerja paling lama 6 minggu, menguruskan pengobatan dan perawatan”.

Adapun garis-garis besar kewajiban karyawan dalam KUHPerdata dijelaskan sebagai berikut:

Pasal 1603 a KUHPer data yang berbunyi sebagai berikut :

“Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak boleh ia selain dengan izin si majikan dalam melakukam pekerjaannya itu di gantikan oleh orang ketiga”.

Karyawan diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang maksimal. Jadi karyawan harus melakukan pekerjaan sendiri dan tidak boleh menyuruh orang lain. Sebaliknya majikan wajib langsung menangani karyawannya dan tidak boleh mengalihkannya kepada majikan lain. Akibatnya bila karyawan dialihkan oleh majikannya kepada orang lain, maka ia berhak atas ganti rugi dari majikannya itu. Bila majikan pailit maka pelaksanaan perjanjian kerja dengan para karyawannya itu diambil alih oleh balai harta

peninggalan (BHP) yang dalam hal ini berperan sebagai pihak yang menyelesaikan urusan karyawan dengan majikan.

Demikian pula halnya bila umpamanya suatu perusahaan dipindah tangankan (misalnya dijual, atau diambil alih oleh pemerintah, atau karena sebab lain yang sejenisnya), maka hubungan kerja pun jelas beralih dari yang semula antara karyawan dengan majikan yang lama menjadi hubungan kerja antara karyawan dengan majikan yang baru, yang kini menggantikan majikan yang lama sebagai pemegang perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dapat dikatakan sudah merupakan suatu prinsip dasar.

Selanjutnya mungkin timbul pertanyaan : “bagaimana bila majikan meninggal dunia?”. Jawabnya adalah bahwa hubungan kerja seyogyanya dilanjutkan antara karyawan dengan ahli waris majikan, kecuali bila dalam perjanjian kerja yang bersangkutan telah ditentukan lain.

Selanjutnya, kewajiban karyawan yang lain menurut KUHPerdara pada dasarnya ialah sebagai berikut :

Pasal 1603 b KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut :

“Karyawan wajib menaati segala peraturan yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaannya serta berbagai peraturan yang berkenaan dengan perbaikan tata tertib dalam perusahaan yang bersangkutan menurut hukum atau kebiasaan yang berlaku (pada waktu dan daerah setempat)”.

Pasal 1603 c KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut :

“Karyawan wajib menaati dan mengindahkan tata tertib yang berlaku di rumah majikan, bila seandainya dia tinggal disitu”.

Pasal 1603 KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut :

“Karyawan wajib untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan

tertentu yang seyogyanya patut didasarkan atas sikap tindak seseorang karyawan yang baik”

D. Wujud Pertanggung Jawaban Dalam Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Pengusaha

Bila berbicara perihal pola dasar pertanggung jawaban, maka pada dasarnya cukuplah sudah bila bertitik tolak pada konsepsi pertanggung jawaban menurut pandangan Rescoe Ponds, seorang ahli filsafat hukum dari Amerika serta konsepsi pertanggung jawaban menurut Purnadi Purbacaraka, tokoh filsafat hukum terkemuka dari negeri ini.

Bila memandang dari sudut konsepsi rescoe ponds, maka wujud pertanggungjawaban dalam hubungan kerja pada dasarnya terdiri dari :⁴⁴

1. Pertanggung jawaban karena perjanjian, baik karyawan maupun pengusaha sama-sama dituntut untuk bertanggungjawab atas pelaksanaan atau pemenuhan kewajiban mereka masing-masing kepada yang lain menurut perjanjian yang telah mereka adakan sendiri (ex contractu). Hal ini didasarkan atas prinsip pacta sunt servanda yang artinya “perjanjian yang telah dibuat haruslah dilaksanakan” sebagaimana yang termaktub dalam pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.
2. Pertanggung jawaban karena perbuatan melanggar hukum (ex delicto)

⁴⁴ Ibid, hlm 62

yang telah dilakukan tanpa memandang siapa pelakunya, apakah ia itu karyawan atau majikan.

Disamping itu juga dalam hal ini tidak pula dipersoalkan apakah perbuatan melawan hukum itu merupakan suatu kesengajaan, ataukah sama sekali bukan merupakan suatu kesengajaan, atau bahkan tidak mustahil pula terjadi bukan karena perbuatannya, melainkan karena perbuatan orang lain yang masih menjadi tanggung jawabnya. Sebagai contoh perbuatan melanggar hukum yang dilakukan orang lain misalnya ialah sebagai berikut :

- a. Perbuatan anak majikan yang karena kealpaan atau kelalaiannya menimbulkan kerugian bagi pihak karyawan.
- b. Perbuatan pembantu karyawan yang telah melakukan kesalahan sehingga merugikan majikan atau perusahaan. Padahal pembantu karyawan tersebut bekerja disitu atas tanggungan karyawan itu sendiri. Dalam hal ini karyawan tersebut bertanggung jawab untuk mengganti kerugian majikan atau perusahaan akibat perbuatan orang lain yang berada di bawah tanggungannya itu.

3. Pertanggungjawaban karena sikap tindak lain (zaakwarneming), yakni pertanggungjawaban yang dituntut atas pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau suatu pihak yang sebenarnya bukanlah menjadi kewajibannya, melainkan ia melakukannya hanya atas dasar kerelaan dalam membantu orang lain yang sebenarnya

berkewajiban untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Sebagai contoh misalnya karyawan B secara sukarela membantu karyawan A dalam melakukan suatu pekerjaan yang cukup berat, karena semata-mata hanya rasa persahabatan yang sangat tebal. Bila umpamanya karyawan B dalam melakukan pembantuan itu ternyata telah melakukan kesalahan, maka ia tetap harus bertanggung jawab atas kesalahannya itu, meskipun pelaksanaan pekerjaan itu sebenarnya memang bukan kewajibannya.

Begitu pula bila misalnya kesalahan tersebut dilakukan oleh pihak majikan. Majikan itu tetap harus bertanggung jawab meskipun kesalahan yang dilakukannya terjadi dalam pekerjaan yang bukan menjadi kewajibannya. Sebagai contoh umpamanya majikan pada suatu hari dengan keralaannya sendiri bermaksud membawa salah seorang keluarga karyawan yang sakit ke seorang dokter yang diketahuinya cukup baik.

Berdasarkan hasil pemeriksaan dan resep dokter itu maka dibelilah obat-obat yang diperlukan di apotik.

Tetapi diluar dugaan telah terjadi kesalahan peracikan obat sehingga menimbulkan penyakit yang justru lebih parah pada diri pasien tersebut.

Dalam hal ini majikan itu tetap harus bertanggungjawab, dalam arti bertanggungjawab untuk terus berikhtiar membantu pengobatan pasien tersebut, setidak-tidaknya sampai ia sembuh atau hingga kondisinya kembali seperti sebelum diajaknya berobat.

Sedangkan menurut konsepsi Purnadi Purbacaraka, pertanggungjawaban pada dasarnya berdasar pada 2 (dua) hal, yakni:⁴⁵

a. Dari penggunaan hak yang dapat dibagi lagi atas 2 (dua) kemungkinan, yakni:

1) Secara wajar, dalam arti pihak yang bersangkutan menggunakan haknya masih dalam batas-batas yang dibenarkan, atau tidak melebihi batas maksimal haknya.

Sebagai contoh dalam hubungan kerja misalnya:

a) Penggunaan hak oleh karyawan dalam hal ia menerima upah, gaji dan berbagai imbalan kerja lain serta penggunaan fasilitas yang telah disediakan oleh pihak msajikan.

b) Penggunaan hak oleh majikan dalam hal ia mempekerjakan karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang selaras dengan pekerjaan karyawan, dalam arti tidak diluar batas-batas pekerjaannya yang layak, sebagaimana yang telah mereka tentukan.

2) Melalui penyimpanan, dalam arti lain dalam kelaziman, yang pada kenyataannya dapat dibagi pula atas 2 (dua) kemungkinan lain, yakni:

⁴⁵ Ibid, hlm 62.

a) Berupa pengecualian, yakni sebagai suatu upaya yang ditempuh menyimpang dari keharusan atau kelaziman berhubung keadaan memang memaksa untuk ditempuhnya upaya ini.

Sebagai contoh adalah sebagai berikut :

1) Penggunaan hak meminjam uang yang dilakukan oleh karyawan karena desakan keperluan kehidupan serta kelayakan.

2) Penggunaan hak oleh majikan untuk minta kepada karyawan bekerja lembur untuk melaksanakan suatu tugas yang tidak dapat ditunda lagi, namun juga tetap dalam batas-batas kelayakan.

b) Berupa penyelewengan, yang tentu sama sekali tidak beralasan untuk dilakukan.

Sebagai contoh adalah sebagai berikut :

1) Penggunaan waktu atau/dan fasilitas yang sebenarnya diberikan majikan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, yang oleh karyawan tersebut malahan digunakan untuk kepentingannya sendiri.

2) Penggunaan kekuasaan oleh majikan yang menyuruh karyawannya untuk melakukan tindakan melanggar hukum, misalnya melakukan pencurian, penggelapan

pajak, pemalsuan data-data usaha dan sebagainya.

b. Dari pelaksanaan kewajiban yang dapat dibagi lagi atas 2 (dua) kemungkinan, yakni:

- 1) Secara wajar, dalam arti pihak yang bersangkutan melaksanakan kewajiban secara semestinya, atau tidak kurang dari batas minimal kewajiban masing-masing.

Sebagai contoh dalam hubungan kerja misalnya:

- a) Pelaksanaan kewajiban oleh karyawan secara teratur.
- b) Pelaksanaan pembayaran gaji, upah dan berbagai imbalan kerja lainnya secara teratur dan tetap pada waktu dan sebagainya.

- 2) Melalui penyimpangan yang pada kenyataannya dapat dibagi pula atas 2 (dua) kemungkinan lain, yakni:

- a) berupa pengecualian, yakni sebagai upaya yang ditempuh diluar kelaziman karena desakan keadaan atau keterpaksaan.

Sebagai contoh adalah sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan lembur oleh karyawan berhubung tugas tidak memungkinkan diselesaikan dalam jam kerja biasa, sedangkan penyelesaian tugas tersebut tiak

bisa ditunda lagi.

- 2) Pelambatan atau penundaan pembayaran gaji atau upah oleh pihak majikan atau perusahaan karena kedalurahan dana dan sebagainya.

b) Berupa penyelewengan

Sebagai contoh adalah sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan lembur oleh karyawan karena tidak diselesaikannya tugas pada waktunya berhubung karyawan itu sendiri memang tidak pernah bekerja serius dalam jam kerja yang sebenarnya.
- 2) Pelaksanaan pembayaran yang semaunya oleh pihak majikan sehingga pihak karyawan dirugikan karenanya dan sebagainya.

Demikianlah garis besar wujud pertanggungjawaban dalam hubungan kerja yang seyogyanya disadari baik oleh majikan maupun karyawan.



BAB III

UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP WAKTU KERJA KARYAWAN DI APOTEK MIRAH SUKABUMI HUBUNGANNYA DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Pelaksanaan Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Bekerja Di Apotek Mirah Sukabumi

Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah sesuatu yang harus ada dalam ketenagakerjaan karena perlindungan tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Oleh karena itu di dalam suatu hubungan kerja harus lah ada sebuah kesepakatan dalam hal ini adalah suatu perjanjian yang dapat melindungi terhadap hak dan kewajiban para tenaga kerja tersebut.

Di dalam buku tiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ada yang

mengatur tentang perjanjian. Yaitu dalam Pasal 1601 a KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Kemudian dijelaskan juga dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberi pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar⁴⁶

a. Kesepakatan kedua belah pihak.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim di sebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju / sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaknya pihak yang satu di kehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang di tawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk diperkerjakan, dan apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu

⁴⁶ Pasal 52 ayat (1), Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *tentang Ketenagakerjaan*, Kesindo

haruslah merupakan kehendak dari pihak yang lain. Suatu kesepakatan terjadi kalau pihak pengusaha setuju untuk memperkerjakan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertentu yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan pekerja itu setuju untuk menerima pekerjaan itu dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum..

Yang dimaksud kemampuan adalah, adanya kehendak pengetahuan dan kehendak terhadap apa yang diperjanjikan pada prinsipnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat akalnya mampu mengetahui dan menghendaki apa yang diperjanjikan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang di pandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan minimal 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa/waras. Tentang kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, penjelasan Pasal 52 menjelaskan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak, kemudian setiap perjanjian itu harus jelas apa yang menjadi objek perjanjian, jika yang menjadi objek adalah barang, maka harus jelas apa jenisnya, jumlahnya, harganya, dan dalam hal pekerjaanpun pekerjaannya harus jelas, karena jika di dalam perjanjian yang tidak menyebutkan objeknya / tidak ada kejelasan dalam hal tertentu maka dianggap batal demi hukum.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal menurut Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

KEEMPAT SYARAT TERSEBUT BERSIFAT KUMULATIF ARTINYA HARUS DI PENUHI SEMUANYA BARU DAPAT DIKATAKAN BAHWA PERJANJIAN TERSEBUT SAH. SYARAT KEMAUAN BEBAS KEDUA BELAH PIHAK DAN KEMAMPUAN ATAU KECAKAPAN KEDUA BELAH PIHAK DALAM MEMBUAT PERJANJIAN DALAM HUKUM PERDATA DI SEBUT SEBAGAI SYARAT SUBJEKTIF, KARENA MENYANGKUT

MENGENAI ORANG YANG MEMBUAT PERJANJIAN.⁴⁷ SEDANGKAN SYARAT ADANYA PEKERJAAN YANG DIPERJANJIKAN DAN PEKERJAAN YANG DIPERJANJIKAN HARUS HALAL DI SEBUT SEBAGAI SYARAT OBJEKTIF KARENA MENYANGKUT OBJEK PERJANJIAN.

PERJANJIAN DAPAT DIBEDAKAN MENURUT BERBAGAI CARA. PEMBEDAAN TERSEBUT ADALAH SEBAGAI BERIKUT:⁴⁸

a. Perjanjian timbal balik.

Perjanjian timbal balik yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak

b. Perjanjian cuma- cuma dan perjanjian atas beban.

Perjanjian cuma-cuma adalah perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak saja. Sedangkan perjanjian atas beban adalah perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lain dan antara kedua prestasi itu ada hubungannya menurut hukum.

c. Perjanjian khusus dan perjanjian umum.

Perjanjian khusus adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri maksudnya bahwa perjanjian tersebut di atur dan diberi nama oleh pembentuk undang undang berdasarkan tipe yang paling banyak terjadi sehari-hari. Perjanjian khusus terdapat dalam Bab V sampai dengan XVIII Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Sedangkan perjanjian umum adalah perjanjian yang tidak di atur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, tetapi terdapat di dalam masyarakat.

d. Perjanjian kebendaan dan perjanjian obligator.

⁴⁷ Lalu Husni, Loc.cit.

⁴⁸ Moch. Chidir Ali, Loc.cit.

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian mana seseorang menyerahkan haknya atas sesuatu kepada pihak lain. Sedangkan perjanjian obligator adalah perjanjian dimana pihak-pihak mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan terhadap pihak lain (perjanjian yang menimbulkan perikatan).

e. Perjanjian konsensual dan perjanjian riil.

PERJANJIAN KONSENSUAL ADALAH PERJANJIAN DIMANA ANTARA KEDUA BELAH PIHAK TELAH TERCAPAI PERSESUAIAN KEHENDAK UNTUK MENGADAKAN PERIKATAN. MENURUT KUH PERDATA PERJANJIAN INI SUDAH MEMPUNYAI KEKUATAAN MENGIKAT DALAM PASAL 1338 KUH PERDATA. SEDANGKAN PERJANJIAN RIIL ADALAH PERJANJIAN YANG HANYA BERLAKU SESUDAH TERJADI PENYERAHAN BARANG TERDAPAT DALAM PASAL 1694 KUH PERDATA.

MARIAM DARIUS MENYIMPULKAN DALAM MENGADAKAN SEBUAH PERJANJIAN TERDAPAT ASAS-ASAS YANG DIKENAL MENURUT ILMU HUKUM PERDATA YAITU ::⁴⁹

1. Asas kebebasan mengadakan perjanjian (kebebasan berkontrak), “sepakat mereka yang mengikatkan diri” adalah asas esensial dari hukum perjanjian. Asas ini disebut juga dengan asas otonomi “*konsensualisme*” yang menentukan “ada” nya (*ration d’etre, het bestaanwaarde*) perjanjian.
2. Asas kepastian Hukum, perjanjian sebagai suatu figur harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.
3. Asas konsensualisme yaitu asas yang menunjukkan bahwa setiap

orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya (*will*), yang dirasanya baik untuk menciptakan perjanjian.

4. Asas kekuatan mengikat, berhubungan dengan pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyatakan: “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”
5. Asas persamaan hukum, asas yang menempatkan para pihak dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, jabatan, kekuasaan, dan lain-lain, asas ini dilanjutkan dengan,
6. Asas keseimbangan yaitu asas yang menghendaki para pihak memenuhi dan melaksanakan prestasi secara seimbang,
7. Asas moral, asas ini terlihat dalam perikatan wajar, factor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan perbuatan hukum itu berdasarkan pada kesusilaan (moral) sebagai panggilan dari hati nuraninya.
8. Asas kepercayaan, dengan asas kepercayaan ini kedua pihak mengikatkan dirinya dari untuk keduanya perjanjian itu mengikat sebagai undang-undang.
9. Asas kepatutan, asas ini harus dipertahankan, karena melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan.

Perjanjian kerja termasuk dalam golongan jenis perjanjian timbal balik

antara pengusaha yang melakukan kewajibannya sebagai pengusaha dan buruh yang melakukan kewajibannya sebagai buruh sesuai dengan apa yang diperjanjikan di dalamnya. Perjanjian kerja memiliki asas kepastian hukum kepada pengusaha dan buruh dalam melaksanakan kegiatan sehari-harinya. Oleh sebab itulah pembuatan perjanjian kerja harus dilakukan dengan hati-hati dan teliti sehingga tidak merugikan pihak buruh serta pihak pengusaha.

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

Dalam Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Adapun aturan yang mengatur mengenai waktu kerja karyawan yaitu di jelaskan dalam Pasal 77 dan Pasal 78 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Yang isinya sebagai berikut :

Pasal 77

- 1) *Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.*

- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.

Pasal 78

- 1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan,

MENJAGA SEMANGAT KERJA KARYAWAN DAN TETAP MENJAGA KELANGSUNGAN HIDUP PERUSAHAAN YANG AKHIRNYA AKAN MEMBERI MANFAAT KEPADA MASYARAKAT. ADA BEBERAPA PENGERTIAN MENGENAI UPAH YANG DIKEMUKAKAN OLEH KETENTUAN PERATURAN PERUNDANGAN DAN BEBERAPA AHLI, ANTARA LAIN :⁵⁰

1. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁰ Nazarudin Siregar, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, Melalui : www.nakertrans.go.id Oktober 2005, pukul 10.00 WIB.

Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 Undang-undang No 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dalam Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut :

- 1) *Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- 2) *Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.*
- 3) *Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi*
 - a. *upah minimum;*
 - b. *upah kerja lembur;*
 - c. *upah tidak masuk kerja karena berhalangan;*
 - d. *upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;*
 - e. *upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;*
 - f. *bentuk dan cara pembayaran upah;*
 - g. *denda dan potongan upah;*
 - h. *hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;*
 - i. *struktur dan skala pengupahan yang proposional;*
 - j. *upah untuk pembayaran pesangon; dan*
 - k. *upah untuk perhitungan pajak penghasilan.*
- 4) *Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.*

Yang berkaitan dengan upah minimum adalah upah kerja lembur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menguraikan secara jelas, sehingga untuk ketentuan upah kerja lembur kembali menggunakan ketentuan yang lama yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.

Kep. 102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Adapun waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja

dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

KEWAJIBAN DARI PERUSAHAAN YANG MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH SELAMA WAKTU KERJA LEMBUR ADALAH SEBAGAI BERIKUT :⁵¹

- a. membayar upah kerja lembur;
- b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
- c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

2. Menurut G. Reynold, di dalam bukunya Iman Soepomo pengertian upah adalah sebagai berikut :⁵²

“Bagi Pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi”.

⁵¹ Nazarudin Siregar, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, Melalui : <www.nakertrans.go.id>, Oktober 2005, Pukul 10.00 WIB.

⁵² Iman Soepomo, *op. cit*, hlm 135.

Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.

3. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.⁵³

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁵⁴

Dari beberapa rumusan tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dasarnya upah adalah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/majikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan.

Yang paling utama dari upah adalah merupakan perjanjian, yang mana pihak pekerja menerima untuk sepakat atas besarnya upah yang satu sisi telah ditetapkan, baik oleh Pemerintah dalam bentuk upah minimal dan dilain sisi ditetapkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan perjanjian sepihak, dimana pekerja sebagai pihak yang lemah

⁵³ Nazarudin Siregar, *loc.cit.*

⁵⁴ *Ibid*, hlm 63

dan tidak mempunyai nilai tawar.

MENURUT SOEPOMO YANG DIKUTIP OLEH ABDUL HAKIM, PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

DAPAT DIBAGI MENJADI TIGA MACAM, YAKNI : 55

1. Perlindungan Ekonomis

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

2. Perlindungan Sosial

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

3. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

BERIKUT INI ADALAH URAIAN KOMPONEN-KOMPONEN UPAH PEKERJA DI PERUSAHAAN⁵⁶

- a. Upah tetap Upah pokok (dikaitkan dengan upah minimum)
- b. Tunjangan keluarga
- c. Tunjangan masa kerja
- d. Berbagai
- e. Tunjangan
- f. Tunjangan makan
- g. Tunjangan transportasi

⁵⁵ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hlm 61-62.

- h. Tunjangan kesehatan
- i. Tunjangan pendidikan
- j. Bonus prestasi
- k. Insentif untuk pekerjaan persatuan hasil
- l. Tunjangan kerja shift
- m. Tunjangan tugas khusus
- n. Tunjangan kopi
- o. Lembur hari kerja
- p. Lembur hari minggu
- q. Lembur libur
- r. Potongan-potongan
- s. Jamsostek
- t. Pajak penghasilan
- u. Iuran serikat pekerja

Berdasarkan data dari uraian di atas terlihat, bahwa pekerja tetap memperoleh semua hak sebagaimana yang terdapat dalam uraian di atas. Namun pada kenyataannya di perusahaan Apotek Mirah Sukabumi tidak ada upah kerja lembur.

Di Apotek Mirah Sukabumi ini para pekerja/ buruh diwajibkan untuk bekerja melebihi waktu kerja yang tidak sesuai dengan apa yang di tentukan oleh undang-undang yang berlaku. Selain itu perusahaan tersebut tidak memberikan upah kerja lembur kepada para pekerjanya. Padahal sudah jelas dalam Pasal 78

tersebut pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Tetapi pada kenyataannya ada perusahaan yang membuat perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketengakerjaan, seperti perjanjian kerja di Apotek Mirah Sukabumi yaitu pada Pasal 5 ayat (1) dan (2) yang berbunyi sebagai berikut :

Pihak kedua bekerja pada pihak pertama yaitu terbagi dalam dua shif yaitu:

- a. dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 WIB*
- b. dari pukul 17.00 sampai dengan pukul 08.00 WIB.*

Apabila di hari kerja kecuali hari libur ada pekerjaan yang tidak bisa dihentikan, dan mengharuskan kerja lembur, maka pihak kedua tidak mendapatkan uang lembur.

Perjanjian kerja yang dibuat di Apotek Mirah Sukabumi tersebut sangat merugikan para pekerja, karena para pekerja diharuskan bekerja mengejar target yang diminta pihak perusahaan untuk tetap mengadakan transaksi jual beli obat-obatan dan peralatan kesehatan.

Selain itu juga perusahaan Apotek Mirah Sukabumi telah bekerja sama dengan P.T ASKES sehingga pihak perusahaan mahu tidak mahu harus buka selama 24 jam setiap hari nya karena merupakan salah satu syarat yang harus di penuhi dalam kerjasama yang di adakan oleh perusahaan Apotek Mirah Sukabumi dan P.T ASKES.

Dari kerjasama tersebut yang menjadi korban adalah para pekerja/buruh di perusahaan Apotek Mirah Sukabumi tersebut, karena pihak perusahaan tidak mahu tahu dengan keadaan tersebut yang penting bagi pihak perusahaan adalah

perusahaan tetap mengadakan transaksi jual beli tersebut selama 24 jam. Selain itu juga yang menjadi beban bagi para pekerja/buruh yang bekerja disana adalah jumlah karyawan yang sangat minim yaitu hanya 4 orang sehingga mahu tidak mahu para pekerja harus bekerja ekstra keras dalam melakukan pekerjaannya.

Perjanjian yang dilakukan Apotek Mirah Sukabumi dengan pihak pekerja/buruh itu sangat bertentangan dengan UU yaitu syarat sahnya perjanjian, karena perjanjian yang mereka buat adanya unsur paksaan dalam perjanjian yang diterapkan pihak perusahaan kepada buruh/pekerjanya.

DAMPAK DARI DIBUATNYA PERJANJIAN TERSEBUT PARA PEKERJA BEKERJA DI LUAR KEMAMPUANNYA UNTUK BEKERJA MENGEJAR TARGET YANG DI MINTA PIHAK PERUSAHAAN, PIHAK PEKERJA MEMANFAATKAN WAKTU MALAM HARI UNTUK BEKERJA LEMBUR, PADAHAL DI PERUSAHAAN APOTEK MIRAH BIASANYA TIDAK ADA WAKTU LEMBUR KECUALI PARA HARI LIBUR NASIONAL. PARA PEKERJA TERPAKSA BEKERJA DI WAKTU ISTIRAHATNYA DI MALAM HARI KARENA KALAU TIDAK BEKERJA SAMPAI MALAM HARI TARGET UNTUK MENYELESAIKAN PEKERJAAN TIDAK AKAN TERCAPAI.⁵⁷

NAMUN DI APOTEK MIRAH SUKABUMI PARA PEKERJA YANG LEMBUR TIDAK DIBERIKAN UANG LEMBUR SAMA SEKALI, KARENA SEBELUMNYA TELAH DI BUAT PERJANJIAN KERJA YANG ISINYA BAHWA KALAU ADA LEMBUR MAKA TIDAK DIBERIKAN UANG LEMBUR. ISI DARI PERJANJIAN KERJA TERSEBUT SEBAGAI BERIKUT :⁵⁸

1. Pihak Kedua bekerja pada pihak Pihak Pertama terbagi kedalam 2 shift:
 - a) Dari jam 08.00 sampai dengan pukul 17.00.WIB

⁵⁷ Berdasarkan Hasil Wawancara Pribadi Dengan Iman Hidayatullah Sebagai Perwakilan Buruh Apotek Mirah Sukabumi pada tanggal 17 Februari 2011, pukul 11.00 WIB.

⁵⁸ Ibid

- b) Dari pukul 17.00 sampai dengan pukul 08.00WIB*
- 2. Apabila dihari kerja selain hari libur ada pekerjaan yang tidak bisa dihentikan, dan mengharuskan kerja lembur, maka pihak kedua tidak mendapatkan uang lembur.*

Berdasarkan perjanjian kerja di Apotek Mirah Sukabumi uraian di atas pelaksanaan perjanjian kerja yang diterapkan pihak perusahaan sangat merugikan pihak buruh. Harusnya di dalam isi perjanjian kerjanya dituliskan mengenai upah, khususnya upah kerja lembur.

Dari penjelasan yang penulis kemukakan di atas, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja di Apotek Mirah Sukabumi tidak dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sehingga terjadi penyimpangan terhadap penerapan pada Perjanjian Kerja yang dibuat pihak perusahaan. Di Apotek Mirah Sukabumi tidak ada perlindungan terhadap perlindungan ekonomis.

Perusahaan Apotek Mirah Sukabumi tidak mengindahkan aturan yang berlaku, Perusahaan hanya mengharuskan bahwa perusahaan harus tetap bertransaksi selama 24 jam tanpa memperhatikan upah Karyawan. Sehingga hal tersebut, perlu kajian lebih lanjut tentang keadilan yang harus diterima oleh pekerja yaitu hak untuk menerima upah lembur, dimana kewajibanya bekerja sampai waktu yang ditetapkan dalam Undang-undang yaitu selama 8 (delapan) jam.

Perusahaan sering mengharuskan pekerjanya untuk bekerja lembur minimal 3 (tiga) jam bahkan sampai 6 (enam) jam setelah kewajibanya bekerja Selama 8 (delapan) jam dalam sehari. Tetapi perusahaan tidak memberikan upah

lembur yang seharusnya diterima setiap pekerja yang lembur melebihi kontrak kerja.

Untuk itulah perlu kajian hukum untuk memperoleh keadilan sesuai dengan prinsip keadilan hukum dimana hukum diciptakan untuk mencapai sebuah keadilan. Konsep tersebut dikemukakan oleh Subekti yang menyebutkan⁵⁹ bahwa tujuan hukum itu adalah keadilan. Keadilan itu kiranya dapat digambarkan sebagai suatu keadaan keseimbangan yang membawa ketentraman di dalam hati orang dan jika diusik atau dilanggar akan menimbulkan kegelisahan dan kegoncangan. Keadilan selalu mengandung unsur penghargaan, penilaian atau pertimbangan dan karena itu lazim dilambangkan neraca keadilan. Dikatakan bahwa keadilan itu menuntut bahwa dalam keadaan yang sama tiap orang harus menerima bagian yang sama pula sesuai dengan hasil kerjanya.

Untuk mencapai konsep tersebut perlu pengkajian perjanjian kerja yang dilakukan Apotek Mirah Sukabumi dengan pekerjanya. Seharusnya perusahaan tersebut menyebutkan gaji lembur sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) yang berbunyi pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Berdasarkan perjanjian kerja di Apotek Mirah Sukabumi uraian di atas pelaksanaan perjanjian kerja yang diterapkan pihak perusahaan tidak sesuai atau

bertentangan dengan Pasal 77 dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut sangat merugikan pihak buruh, harusnya di dalam isi perjanjian kerjanya dituliskan mengenai upah, khususnya upah kerja lembur. Dan jika dihubungkan dengan KUHPerdara Pasal 1320 maka perjanjian tersebut di batal demi hukum karena salah satu dari syarat sah perjanjian itu tidak terpenuhi yaitu dalam hal suatu sebab yang halal, karena dalam isi perjanjian yang dibuat oleh pihak Apotek Mirah Sukabumi tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga dalam hal ini yang diuntungkan hanya pihak perusahaan saja.

B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Apotek Mirah Sukabumi.

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut.

⁵⁹ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989. Hlm 59.

BERHUBUNG ISI PERJANJIAN KERJA TELAH DIBUAT TERLEBIH DAHULU SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN, MAKA BIASANYA ISINYA CENDERUNG BERAT SEBELAH DAN LEBIH MEMBERIKAN KEUNTUNGAN KEPADA PENGUSAHA, DAN PEKERJA/BURUH BERADA DALAM POSISI YANG DIRUGIKAN. KEADAAN INI MENURUT SRI GAMBIR MELATI HATTA,⁶⁰ TIMBUL KARENA KEDUDUKAN PENGUSAHA YANG KUAT BAIK DALAM SEGI EKONOMI MAUPUN KEKUASAAN, SEDANGKAN PEKERJA/BURUH BERADA DALAM POSISI YANG LEMAH KARENA SEBAGAI PIHAK YANG MEMBUTUHKAN PEKERJAAN.

POSISI MONOPOLI PENGUSAHA INI MEMBUKA PELUANG BAGINYA UNTUK MENYALAHGUNAKAN KEDUDUKANNYA. AKIBATNYA PENGUSAHA MENGATUR HAK-HAKNYA DAN TIDAK KEWAJIBANNYA.⁶¹

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut di pecat sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dari apa yang telah diterangkan di atas, jelas tidak memberikan perlindungan terhadap tujuan pembangunan ketenagakerjaan, karena jelas-jelas pekerja/buruh dimanfaatkan akibat posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah untuk menerima perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak.

Dari keseluruhan Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, ada dua hal

⁶⁰ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, P.T. Alumni, Jakarta, hlm. 139.

⁶¹ Ibid.

yang paling penting dalam ketenagakerjaan yakni masalah upah dan jamsostek. Upah merupakan hak yang harus di dapat oleh pekerja dan merupakan kewajiban dari pengusaha, secara umum upah adalah pembayaran yang di terima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau di pandang melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang ketenagakerjaan pengertian upah sebagai berikut:

“Hak pekerja / buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau dilakukan”.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut :

- 1) *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :*
- 2) *Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan*
- 3) *Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*
- 4) *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.*

Tetapi pada kenyataanya di perusahaan Apotek Mirah Sukabumi membuat perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketengakerjaan, seperti perjanjian kerja di Apotek Mirah Sukabumi pada Pasal 5 ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut :

“Apabila pada hari kerja ada pekerjaan yang tidak bisa dihentikan, dan mengharuskan kerja lembur, maka pihak kedua tidak mendapatkan uang lembur”.

Dalam bunyi perjanjian kerja di atas sudah jelas bahwa perjanjian tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan Pasal 78 Ayat (2).

ADAPUN KENDALA-KENDALA YANG DIHADAPI PARA PEKERJA DENGAN DIBUATNYA PERJANJIAN KONTRAK KERJA SEBAGAI BERIKUT :⁶²

- a) Para pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya lebih berat lagi sejak dibuatnya perjanjian kerja dan dampak yang ditimbulkan bagi pihak pekerja/buruh terhadap perjanjian itu, dalam hal ini adalah pihak buruh dalam melakukan pekerjaannya terasa lebih berat dikarenakan tenaga mereka terlalu di forsir dalam bekerja karena diwajibkan oleh pihak perusahaan .
- b) Tidak terdapatnya peraturan khusus di dalam perjanjian kerja Apotek Mirah Sukabumi mengenai upah kerja lembur. Perjanjian yang mengandung unsur pemaksaan ini hanya menguntungkan pihak perusahaan saja, pihak perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih tapi di posisi lain para pekerja tidak mendapatkan upah lebih yang mengharuskan kerja lembur padahal seharusnya perusahaan manapun wajib memberikan upah kerja lembur terhadap pekerja yang bekerja di luar jam kerja.

⁶² Berdasarkan Hasil Wawancara pribadi Dengan Iman Hidayatullah sebagai perwakilan buruh

- c) Kurangnya pemahaman tentang Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal 77 dan Pasal 78 yang mengatur Waktu Kerja kerja Karyawan dan upah kerja lembur yang mengharuskan setiap perusahaan memberikan upah lembur d luar jam kerja.

Dari semua kendala diatas, seharusnya para pekerja meminta hak atas upah yang seharusnya didapatkan oleh mereka karena sudah menjadi kewajiban pihak perusahaan untuk memberikan upah apabila karyawannya melakukan kerja lembur.

Berdasarkan pengamatan penulis, telah terdapat suatu unsur pemaksaan dalam perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan pekerja, karena perjanjian kerja yang dibuat perusahaan kepada karyawannya bukan pada waktu karyawan itu masuk kerja/calon pekerja, lalu dibuat perjanjian kerja. Namun perjanjian kerja itu dibuat setelah resmi para karyawan/pekerja menjadi pekerja di perusahaan Apotek Mirah Sukabumi.

Kemudiam dari isi perjanjian tersebut yang diuntungkan dalam hal ini adalah pihak perusahaan saja, pihak perusahaan mendapat keuntungan lebih dari adanya perjanjian tersebut tetapi di posisi lain para pekerja sangat dirugikam karena tidak mendapatkan upah lebih yaitu dari kerja lembur padahal seharusnya perusahaan manapun wajib memberikan upah kerja lembur terhadap pekerja yang bekerja si luar jam kerja.

Dari penjelasan diatas seharusnya perlu ada pengkajian ulang terhadap isi

perjanjian yang dibuat di Apotek Mirah Sukabumi supaya tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan dalam hal ini adalah para pekerja yang bekerja di Apotek Mirah Sukabumi.

C. Upaya Yang Dilakukan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Bekerja Di Apotek Mirah Sukabumi

MENURUT MUKHTAR KUSUMAATMADJA KONSEP HUKUM TIDAK DIARTIKAN SEBAGAI ALAT TETAPI SEBAGAI "SARANA" PEMBAHARU MASYARAKAT. POKOK-POKOK PIKIRAN YANG MELANDASI KONSEP TERSEBUT ADALAH :⁶³

1. Bahwa ketertiban dan keteraturan dalam usaha pembangunan dan pembaharuan memang diinginkan, bahkan mutlak perlu, dan
2. Bahwa hukum dalam arti kaidah diharapkan dapat mengarahkan manusia kearah yang dikehendaki oleh pembangunan dan pembaharuan itu.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 4 Tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

- a. *Untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi*
- b. *Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah*
- c. *Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan*
- d. *Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.*

Kaidah hukum di atas menjelaskan bahwa keadilan hukum adalah untuk

⁶³Mochtar Kusumaatmadja, *Hukum Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, Binacipta, Bandung, 1976. Hlm 63

mencapai pembangunan yang lebih baik. Termasuk dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang merupakan tujuan dibuatnya undang-undang tersebut adalah untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sehingga tidak ada kesewang-wenangan dari pengusaha terhadap tenaga kerja terkait kepentingan mereka.

M.G Rood (pakar hukum perburuhan dari belanda), 3 (tiga) unsur syarat perjanjian kerja :⁶⁴

- a. Adanya unsur work (pekerjaan)
- b. Adanya unsur service (pelayanan)
- c. Adanya unsur pay (upah)

BERDASARKAN UNSUR-UNSUR PERJANJIAN DI ATAS, MAKA DAPAT DIJELASKAN TENTANG UNSUR-UNSUR DARI PERJANJIAN KERJA TERSEBUT, YAITU :⁶⁵

1) ADANYA UNSUR WORK ATAU PEKERJAAN

DALAM SUATU PERJANJIAN KERJA HARUS ADA PEKERJAAN YANG DIPERJANJIKAN (OBJEK PERJANJIAN), PEKERJAAN TERSEBUT HARUSLAH DILAKUKAN SENDIRI OLEH PEKERJA, HANYA DENGAN SEIZIN MAJIKAN DAPAT MENYURUH ORANG LAIN. HAL INI DIJELASKAN DALAM KUHPERDATA PASAL 1603 A YANG BERBUNYI :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2) Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha

⁶⁴ Andreas Viklund, *Perjanjian Kerja*, melalui <<http://www.Blog.at.Wordpress.com>> Diakses dan diunduh tanggal 21 Mei jam 16.00 WIB

⁶⁵ Loc.cit, Andreas Viklund, *Perjanjian Kerja*, melalui <<http://www.Blog.at.Wordpress.com>>

adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3) Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah, sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Dari ketiga unsur perjanjian kerja tersebut ada unsur upah, Upah merupakan hak yang harus didapatkan oleh semua para pekerja, baik upah tetap maupun upah kerja lembur.

Pasal 78 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Yang isinya sebagai berikut :

- 1) *Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :*
 - a. *Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan*
 - b. *Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*
- 2) *Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.*

Dalam pasal tersebut sudah jelas dalam Pasal 78 ayat (2) bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.

Berdasarkan perjanjian kerja di Apotek Mirah Sukabumi pelaksanaan perjanjian kerja yang diterapkan pihak perusahaan sangat merugikan pihak buruh. Harusnya di dalam isi perjanjian kerjanya dituliskan mengenai upah, khususnya

upah kerja lembur.

MAKA DARI ITU, AGAR TIDAK TERJADI KESEWENANG-WENANGAN YANG DI LALUKAN OLEH PIHAK APOTEK MIRAH SUKABUMI DALAM HAL PENETAPAN WAKTU KERJA DAN PENETAPAN ISI PERJANJIAN KERJA YANG BERPENGARUH TERHADAP PENGHASILAN DAN MASA DEPAN PARA PEKERJA MAKA DALAM HAL INI PARA PEKERJA MEMINTA KEPADA PIHAK APOTEK MIRAH SUKABUMI MEMBUAT DUA BENTUK PERJANJIAN KERJA, KEDUA BENTUK PERJANJIAN KERJA TERSEBUT ADALAH SEBAGAI BERIKUT :⁶⁶

a. Perjanjian kerja yang dibuat pada saat Perusahaan Apotek Mirah Sukabumi menerima karyawan baru.

Perjanjian kerja dalam bentuk pertama ini merupakan perjanjian kerja pokok yang akan diketahui dan ditandatangani oleh setiap karyawan baru Apotek Mirah Sukabumi yang berisi tentang ketentuan-ketentuan pokok yang mengatur hubungan antara pihak Apotek Mirah Sukabumi dengan para karyawan.

b. Perjanjian kerja penyempurna

Perjanjian kerja dalam bentuk kedua ini merupakan bentuk perjanjian kerja penyempurna yang di dalamnya memuat ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan segala sesuatu yang sifatnya insidental misalnya ketentuan yang berhubungan dengan waktu kerja dan sistem pengupahan pada saat ada konsumen yang memesan barang dalam skala besar dan Melakukan perbaikan terhadap isi dari perjanjian kerja mengenai upah

⁶⁶ Berdasarkan Hasil Wawancara pribadi Dengan Iman Hidayatullah sebagai perwakilan buruh Apotek Mirah Sukabumi pada tanggal 17 Februari 2011, pukul 11.00 WIB.

lembur.

KEDUA BENTUK PERJANJIAN KERJA TERSEBUT HENDAKNYA DIBERITAHUKAN DAN DITANDATANGANI OLEH SETIAP PEKERJA PADA SAAT PENERIMAAN KARYAWAN BARU, HAL INI DILAKUKAN UNTUK MEMINIMALISIR TERJADINYA KECURANGAN YANG DILAKUKAN OLEH KEDUA BELAH PIHAK TERUTAMA PIHAK APOTEK MIRAH SUKABUMI.

ADAPUN UPAYA-UPAYA YANG DILAKUKAN OLEH PIHAK KARYAWAN UNTUK MENGATASI KENDALA YANG DIHADAPI YAITU DENGAN MENGADAKAN MUSAYAWARAH DENGAN PIHAK PERUSAHAAN. ADAPUN HASIL DARI MUSYAWARAH TERSEBUT ADALAH SEBAGAI BERIKUT:⁶⁷

- 1) Pihak perusahaan akan menambah jumlah karyawan untuk membantu pekerja yang lama dalam melakukan transaksi jual beli selama 24 jam sehingga para pekerja tidak merasa terbebani lagi.
- 2) Pihak perusahaan akan memperbaiki isi perjanjian kerja karena pihak pengusaha sadar kalau perjanjian kerja yang dibuat hanya menguntungkan pihak perusahaan saja. Oleh karena itu pihak perusahaan akan membuat peraturan khusus mengenai waktu kerja lembur.
- 3) pihak perusahaan dalam membuat perjanjian kerja untuk kedepannya akan memperhatikan lagi masalah upah kerja lembur sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Dari penjelasan di atas penulis berpendapat bahwa untuk mengatasi Hal

⁶⁷ Berdasarkan Hasil Wawancara Pribadi Dengan Iman Hidayatullah Sebagai Perwakilan Buruh Apotek Mirah Sukabumi Pada Tanggal 1 Juli 2011, Pukul 19.00 WIB.

seperti ini upaya yang harus dilakukan oleh pekerja/tenaga kerja untuk mengatasi kendala dalam perjanjian kontrak atau perjanjian kerja yang sesuai dengan keadilan yang dimaksud diantaranya adalah dengan mengadakan komunikasi antara atasan dan pekerja untuk mencapai keadilan antara kedua belah pihak. Beberapa langkah yang harus dilakukan pekerja kepada atasan yaitu berbicara bahwa target yang di berikan atasan terhadap pekerja untuk tetap melakukan transaksi jual beli selama 24 jam terlalu berat untuk ukuran mereka dikarenakan jumlah karyawan yang tidak memadai untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Dan selanjutnya apabila atasan masih mengharuskan untuk tetap melakukan transaksi selama 24 jam, maka harus dibuatkan perjanjian kerja baru dengan mencantumkan adanya kerja lembur dan pemberian gaji atau upah lemburnya sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal itu dilakukan untuk mencapai keadilan yang menjadi tujuan Undang-undang tersebut.

Apabila langkah-langkah tersebut tidak tercapai, maka diperlukan langkah yang lebih tegas yaitu dengan menuntut keadilan dengan melaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan melewati organisasi pekerja atau Lembaga Swadaya Masyarakat yang berkecimpung dalam masalah perburuhan. Bisa dengan tuntutan perdata kepada Pengadilan Negeri yang dimaksudkan untuk memberikan efek jera kepada pengusaha yang tidak mengindahkan Undang-undang ketenagakerjaan.



BAB IV

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan perjanjian kontrak kerja di Apotek Mirah Sukabumi bertentangan dengan Pasal 77 dan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terbukti dalam isi perjanjian kerja yang di buat oleh pihak pengusaha secara jelas dalam Pasal 5 ayat (2) menyebutkan bahwa Apabila pada hari kerja ada pekerjaan yang tidak dapat dihentikan, dan mengharuskan kerja lembur, maka pihak kedua tidak mendapatkan uang lembur. Dan jika dihubungkan dengan KUHPerdara Pasal 1320 perjanjian kerja ini batal demi hukum karena salah satu syarat sah perjanjian itu tidak terpenuhi yaitu suatu sebab yang halal karena isi perjanjian tersebut tidak dengan undang-undang yang berlaku.
2. Kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja di Apotek Mirah Sukabumi yaitu kurangnya pemahaman terhadap Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan sehingga menjadikan pembuatan perjanjian kerja kurang sempurna, tidak terdapatnya peraturan dalam perjanjian kerja mengenai upah kerja lembur, sehingga pekerja dirugikan dalam pembuatan perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak pengusaha. Karena hanya menguntungkan pihak perusahaan saja dan perusahaan tidak ingin dirugikan.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja adalah pihak pekerja mengadakan musyawarah dengan pihak pengusaha terhadap kendala para pekerja.

