

Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia

Aditya Pane¹ , Mimi Atika Rahma² , Ranti Nadila³

Prodi Hukum, Fakultas Hukum Universitas Labuhan Batu

¹martispane2017@gmail.com , ²mimiatika66@gmail.com,

³rantinadila08@gmail.com

ABSTRACT

An employment agreement as a preliminary means before an employment relationship takes place, must be implemented as well as possible, in the sense of reflecting justice for both the employer and the worker, because both will be involved in an employment relationship. The purpose of this research is to find out the form and content of a fixed-term work agreement in its implementation and how the protection for workers/laborers in a fixed-term work agreement is implemented according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment. The research method used is a qualitative method. It is necessary to emphasize the limitations that must be fulfilled by those who make employment agreements, especially employers, so that material regarding conditions that are very detrimental to the worker is taken into account, for example the existence of clauses in the term of the employment relationship and other materials that are often not realized will be very detrimental, especially to the recipient of the work.

Keywords: *Employment Agreement, Certain Time, In Indonesia.*

ABSTRAK

Sebagai sarana untuk meletakkan dasar bagi hubungan kerja di masa depan, kontrak kerja formal harus dibuat dengan hati-hati untuk memastikan rasa saling percaya dan hormat dari semua pihak yang terlibat. Ini termasuk pemilik bisnis dan juga karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari kekhususan kontrak kerja waktu tetap dan bagaimana perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha dilaksanakan berdasarkan hukum Indonesia (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Standar Ketenagakerjaan). Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Perlu ditetapkan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh pihak yang menyusun kontrak kerja, khususnya pemberi kerja, untuk memastikan bahwa materi-materi yang berkaitan dengan syarat-syarat kerja, seperti klausul-klausul dalam hubungan kerja dan materi-materi lainnya sering kali terabaikan. tidak menimbulkan kesulitan yang tidak semestinya kepada pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja , Waktu tertentu , Di Indonesia.

PENDAHULUAN

Mengingat meningkatnya angkatan kerja dan terbatasnya kesempatan kerja, penting bagi pemerintah untuk mengatasi masalah ini dengan mendorong peningkatan sumber daya manusia, sehingga meningkatkan daya saing dan

inovasi. Pendekatan ini akan memberdayakan pencari kerja untuk menjadi mandiri dan memberanikan mereka untuk terjun dalam usaha kewirausahaan.

Mengingat banyaknya jumlah individu yang mencari peluang kerja, penting untuk mengakui bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang melekat atas pekerjaan yang menguntungkan dan memuaskan. Oleh karena itu, menjadi tugas pemerintah untuk menjamin tersedianya tempat kerja yang layak sesuai dengan prinsip-prinsip dasar yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 Ayat 2, yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan yang layak dan perlakuan yang manusiawi."

Kasus pelanggaran PKWT tidak sejalan dengan UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28D, khususnya pasal 1 yang menjamin hak setiap orang untuk diakui, dilindungi, dan diperlakukan sama di hadapan hukum, serta bertanggung jawab atas segala perbuatannya. pelanggaran hukum. Selain itu, pasal 2 memberikan hak kepada setiap orang untuk mencari upaya hukum ketika mereka yakin bahwa mereka telah dirugikan, sedangkan pasal 3 menjamin bahwa individu mempunyai hak untuk mencari upaya hukum ketika mereka yakin bahwa mereka telah dirugikan.

Ada tren yang berkembang di kalangan dunia usaha untuk mengadopsi perjanjian jual beli listrik (*power purchase agreement/PPA*) sebagai langkah penghematan biaya dalam proses produksi mereka. Tren ini bertolak belakang dengan kebijakan yang selama ini diterapkan dunia usaha, seperti sistem kontrak yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Energi.

Kasus pelanggaran PKWT terus terjadi di tempat kerja, sehingga berdampak buruk terhadap produktivitas dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Penghentian pekerjaan dimanfaatkan sebagai sarana untuk menunjukkan kemahiran melalui penggunaan bahasa dan alat bantu visual pada papan reklame yang terletak di pinggir jalan, dengan tujuan untuk menghilangkan jejak perjanjian kontrak dan praktik penggunaan tenaga kerja eksternal. Kesulitan ini dapat diperiksa dari sudut pandang karyawan atau pemilik bisnis untuk mendapatkan pemahaman komprehensif tentang masalah yang sedang dipertimbangkan.

Hubungan pekerja-majikan adalah hubungan yang berkembang setelah penandatanganan kontrak yang menguraikan persyaratan kerja, termasuk kompensasi, tunjangan, dan prosedur pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja bersifat kontraktual, tergantung pada adanya perjanjian kerja tertulis.

Hubungan kerja terjalin ketika pemberi kerja dan pekerja atau subkontraktor menandatangani kontrak untuk bekerja sama. Pekerja, atau buruh, adalah siapa pun yang menerima pembayaran atau imbalan dalam bentuk lain untuk melakukan pekerjaan. Perjanjian kerja, atau "perjanjian kerja", adalah kontrak antara pekerja atau "buruh" dan pemberi kerja atau "pemberi pekerja" yang menetapkan menguraikan syarat-syarat hubungan kerja, termasuk hak dan tanggung jawab masing-masing pihak.

Sebagai sarana untuk meletakkan dasar bagi hubungan kerja di masa depan,

kontrak kerja formal harus dibuat dengan hati-hati untuk memastikan rasa saling percaya dan hormat dari semua pihak yang terlibat. Ini termasuk pemilik bisnis dan juga karyawan. Di dunia Barat, kehidupan sehari-hari dalam sebuah komunitas adalah medan pertempuran di mana kebutuhan-kebutuhan individu saling bersaing satu sama lain. Sebaliknya, konsep komunitas di Indonesia adalah tempat di mana orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama; dalam hal ini pemenuhan kebutuhan pokok anggotanya.

Dalam masyarakat Indonesia seperti ini, misalnya seperti yang didefinisikan oleh prinsip-prinsip pokok yang menyatakan bahwa perekonomian dianggap sebagai usaha patungan yang didasarkan pada nilai-nilai kekeluargaan, permasalahan redistribusi kekayaan di masa depan tidak hanya sekedar melindungi pihak-pihak yang secara ekonomi lemah dari ancaman ekonomi. pihak yang lebih kuat untuk mencapai keseimbangan. Oleh karena itu, perlu ditetapkan peraturan dan batasan antara bekerja dan beribadah.

Pada era pembangunan nasional saat ini, tenaga kerja manusia merupakan sumberdaya unggulan dalam kehidupan nasional. Undang-undang Konstitusi yang mengatur ketenagakerjaan telah terbuka sejak Undang-undang Dasar diundangkan pada tahun 1945. Setiap warga negara mempunyai hak untuk bekerja dan mendapat imbalan yang baik bagi kesejahteraan manusia, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB tahun 1945 (UUD 1945).

Banyak permasalahan dan kekurangan dalam penyelenggaraan negara kita, Republik Indonesia. Ketika jumlah orang yang mencari pekerjaan meningkat, jumlah pekerjaan yang tersedia menurun, dan jumlah pekerja yang memenuhi syarat dan berpengalaman yang tersedia untuk pekerjaan tersebut menurun.

Menerapkan dan memperbarui kontrak kerja adalah salah satu cara untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada karyawan. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan pengusaha tidak lagi memperlakukan pekerja secara tidak adil, mengambil keputusan hubungan kerja secara sepihak dan tanpa mempertimbangkan kebutuhan pekerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak dan tanggung jawab masing-masing pihak terhadap pihak lain dijabarkan secara rinci dalam kontrak kerja. Dengan demikian, kedua belah pihak terikat oleh ketentuan kontrak kerja masing-masing dan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam menjalankan hubungan bisnisnya. Perjanjian untuk bekerja sama, baik secara informal maupun formal. Hubungan kerja, yang diwujudkan melalui kontrak kerja, dimaksudkan untuk menjelaskan hak dan tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerjanya di kedua sisi perjanjian.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menganalisis sumber sekunder seperti undang-undang, keputusan pengadilan, dan pendapat pengadilan melalui sumber primer seperti buku dan artikel jurnal..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Perjanjian Kerja

Kontrak mencakup komitmen yang dibuat oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kontrak. Seperti halnya dalam kontrak kerja, pihak yang terlibat dalam perjanjian bisnis adalah perusahaan itu sendiri dan karyawannya. Menurut ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai orang perseorangan yang melakukan kegiatan ketenagakerjaan, baik dalam lingkup hubungan hukum dengan suatu badan atau orang perseorangan yang memperkerjakannya. Dalam konteks sekarang, istilah "buruh" mengacu pada individu yang melakukan pekerjaan yang menghasilkan uang.

Ketika suatu masalah muncul dalam hubungan kerja, menjadi tantangan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai situasi tersebut kepada semua pihak yang terlibat, termasuk karyawan dan atasan mereka. Tujuannya adalah untuk menumbuhkan kemahiran sosial dalam lingkungan profesional. Karena adanya prediktabilitas yang melekat pada entitas yang lebih kuat yang ingin mendominasi entitas yang lebih lemah, seperti yang dicontohkan oleh frasa Latin "homo homini lupus," Berdasarkan premis ini, sangat penting bagi pemerintah untuk berkolaborasi dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan dengan menerapkan dan menegakkan peraturan terkait. perundang-undangan dan peraturan. Penegasan ini mempunyai keabsahan tertentu sehubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan masyarakat. Meski demikian, tidak bisa dipungkiri bahwa pemerintah sudah mempertimbangkan dengan baik kebutuhan para pelaku usaha, termasuk cita-cita mereka untuk menyejahterakan usahanya.

Sudikno Mertokusumo menegaskan, terjalannya suatu perjanjian yang mengikat secara hukum antara dua pihak atau lebih, yang didasarkan pada syarat-syarat yang dapat diterima bersama, dapat mengakibatkan timbulnya akibat hukum. Yang dimaksud dengan "Perjanjian" secara hukum dalam Pasal 1313 KUHPerdata adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih orang yang mengikatkan dirinya pada orang atau kelompok lain. Oleh karena itu, makna dan cakupan definisi tersebut bersifat luas dan mencakup semua hal.

Perjanjian kerja, juga dikenal sebagai "Arbeidsovereenkomst" dalam bahasa Belanda, adalah perjanjian kontrak yang dapat dilaksanakan secara hukum antara pemberi kerja dan pekerja. Selanjutnya, penjelasan yang lebih tepat mengenai kontrak kerja disajikan pada pasal 1601a KHUPerdata. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kontrak dimana salah satu pihak berkomitmen untuk melakukan tugas atau jasa untuk pihak lain, mengikuti petunjuk yang diberikan oleh pihak tersebut, dalam jangka waktu yang telah ditentukan. jangka waktu, dan sebagai imbalan atas kompensasi moneter.

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003. Berbagai pandangan para ahli mengenai penafsiran kontrak kerja meliputi: sudut pandang selanjutnya:

Menurut Antologi Kontrak Profesor Subekti, pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kontrak antara pekerja dan pemberi kerja, yang ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang disepakati dan terjalannya hubungan antara kedua pihak.

Dalam bukunya tentang Hukum Perselisihan Perburuhan, A. Ridwanhalim, S.H. memberikan pengertian "kontrak kerja" sebagai perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian ini biasanya mencakup ketentuan-ketentuan yang dapat diterima bersama oleh kedua belah pihak yang terlibat.

Dalam risalahnya tentang kontrak kerja, Wiwohosodjono, S.H., menjelaskan bahwa kontrak kerja adalah suatu perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum antara dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, dimana salah satu pihak bertindak sebagai pekerja atau buruh, dan pihak yang lain bertindak sebagai pemberi kerja.

Menurut Profesor R. Iman Soepomo, seorang pakar hukum dagang di Indonesia, terdapat kesamaan antara kontrak kerja dan lembaga perkawinan dalam hal sifat interpretasinya. Perjanjian kerja, juga dikenal sebagai perjanjian kerja, mengacu pada perjanjian kontrak di mana satu pihak, yang disebut sebagai buruh, setuju untuk memberikan tenaga kerja atau layanan kepada pihak lain, yang dikenal sebagai pemberi kerja, dengan imbalan kompensasi berupa uang.

Berdasarkan definisi di atas, perjanjian kontrak biasanya melibatkan partisipasi dua entitas, dimana satu entitas berperan sebagai penerbit arahan dan entitas lainnya bertanggung jawab melaksanakan arahan ini dengan imbalan remunerasi. Istilah "subordinasi" digunakan untuk menggambarkan perilaku seksual yang kontras.

Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa terdapat perbedaan mendasar antarkontrak standar dan perjanjian kerja. Pembagian daya tawar yang adil serta pembagian hak dan tanggung jawab di antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu kontrak biasa disebut dengan istilah "derajat". Menurut wacana yang ada, terdapat kemiripan antara kontrak kerja dan perjanjian pinjaman, karena keduanya menggambarkan saling pengertian dimana salah satu pihak berkomitmen untuk memberikan jasa kepada pihak lainnya. sebagai imbalan atas remunerasi yang telah diatur sebelumnya.

Ketentuan Hukum Perjanjian Kerja

Setelah memenuhi kriteria tertentu, suatu kontrak dapat dianggap sah, sehingga menetapkan keberlakuan ketentuan-ketentuannya sebagai kewajiban yang mengikat secara hukum bagi para pihak dalam kontrak. Oleh karena itu, agar suatu kontrak dapat memperoleh pengakuan hukum, kontrak tersebut harus mematuhi kriteria yang ditetapkan oleh kerangka hukum yang relevan. Sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Konsep-konsep tersebut di atas juga terdapat dalam Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kontrak Kerja, yang mengatur bahwa kontrak dibuat berdasarkan asas-asas

sebagai berikut:

1. Kesepakatan sukarela kedua belah pihak;
2. Kapasitas atau wewenang yang diperlukan untuk terlibat dalam proses hukum.
3. penting untuk mempertimbangkan kehadiran tenaga kerja yang diantisipasi. Selain itu, penting untuk diketahui bahwa pekerjaan yang diharapkan tidak boleh bertentangan dengan standar kesopanan, moralitas, dan legalitas yang diterima secara universal.

Agar suatu kontrak menjadi sah, pihak-pihak yang terlibat harus dapat mencapai kesepakatan bersama tanpa adanya paksaan atau campur tangan pihak luar dalam bentuk apa pun. Tidak ada ketidakjujuran atau penipuan yang ditunjukkan oleh pihak-pihak yang terlibat. Oleh karena itu, konsensus muncul sebagai aset terpenting.

Dalam kerangka suatu kontrak yang mempunyai kekuatan hukum, yang dimaksud dengan "orang" atau "badan hukum" adalah orang perseorangan atau badan-badan yang berperan dalam menegakkan hak dan kewajiban hukum. Ketika suatu barang atau tindakan dianggap halal, itu berarti mematuhi peraturan hukum dan tidak bertentangan dengan norma masyarakat dan prinsip etika.

Dalam suatu perjanjian terdapat beberapa asas, yaitu:

- a. Asas kebebasan berkontrak atau *open system (freedom of contract)*.
Asas utama dalam perjanjian adalah asas keterbukaan (*open system*), maksudnya adalah setiap orang bebas melakukan perjanjian apa saja dengan siapa saja. Dalam perjanjian kerja asas kebebasan berkontrak maupun asas yang utama.
- b. Asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat
Maksud dari asas ini adalah bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara pihak yang mengadakan perjanjian. Artinya yang paling utama adalah terpenuhinya kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian.
- c. Asas kelengkapan atau *optimal system*
Maksud Asas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku.

Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan penjelasan pengertian tentang perjanjian kerja yang dijelaskan sebelumnya dapat ditentukan unsur-unsur dari perjanjian kerja yaitu:

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan.

Dalam kontrak kerja apa pun, pekerjaan yang dijanjikan ("objek" kontrak) harus dilaksanakan oleh pekerja; majikan dapat memaksa pekerja hanya dengan izin tertulis dari mereka. Dalam bagian yang jelas dan ringkas, KUHPerduta menyatakan: "Buruh wajib melakukan sendiri

pekerjaannya: hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya. Karena sifat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat bersifat pribadi, undang-undang menyatakan bahwa kontrak kerja menjadi batal demi hukum setelah karyawan tersebut meninggal dunia.

b. Adanya unsur perintah (*Commend*)

Karyawan yang berkomitmen penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya harus mengikuti arahan majikannya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kontraknya. Berikut perbedaan antara hubungan kerja dan lainnya. Hubungan antara dokter dan pasiennya, kolega, dan pasiennya, misalnya. Ini bukan hubungan profesional karena dokter dan perawat yang bersangkutan tidak mengikuti instruksi yang jelas dari pasien atau klien.

c. Unsur waktu (*Time*)

Transaksi bisnis ini harus dilaksanakan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja terkait atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Unsur upah (*pay*)

Faktanya, ada yang berpendapat bahwa motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja di pemilik bisnis adalah janji mobilitas ke atas. Oleh karena itu, jika tidak ada tanda bahaya, hubungan tersebut bukanlah sebuah hubungan.

Yang dimaksud dengan istilah "upah" adalah selisih antara apa yang menjadi hak pegawai dengan apa yang sebenarnya diterimanya atas pekerjaan yang dilakukannya. Apabila seorang pegawai diwajibkan menepati suatu janji dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan atasannya (manajer atau pemilik usaha), maka pihak yang bertanggung jawab menepati janji tersebut juga harus melaksanakannya. Janji ini dapat berupa kompensasi uang. Perjanjian kerja (upah) adalah hubungan yang mengikat secara hukum antara pemberi kerja dan pekerja. Bonus yang bersifat tidak wajib tidak dianggap sebagai bentuk pemerasan jika diberikan kepada karyawan. Pembayaran upah dilakukan dalam bentuk tunai tanpa penundaan. Namun hal itu tidak menutup kemungkinan pemberian hadiah pemberontakan dalam bentuk fisik.

Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Kontrak kerja dapat berbentuk tertulis maupun lisan (Pasal 5 Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003). Bentuk tertulis memberikan kepastian mengenai hak dan tanggung jawab para pihak, yang akan sangat membantu jika terjadi perselisihan.

Perjanjian kerja yang dibuat tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 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) Tanggung jawab bersama dalam kontrak kerja

Menuliskan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu sangatlah penting. Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjaga akibat-akibat yang tidak diinginkan sehubungan dengan pemutusan kontrak kerja. Kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu tidak dapat mencantumkan masa percobaan sebagai syaratnya. Masa percobaan adalah waktu yang diberikan untuk menilai kinerja dan keandalan karyawan dalam pekerjaannya. Masa percobaan berlangsung selama tiga bulan, yang dalam jangka waktu tersebut pemilik usaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa persetujuan figur otoritas terkait). Karena kontrak kerja biasanya bersifat jangka pendek, kontrak tersebut tidak mengizinkan adanya masa percobaan apa pun. Pengusaha dilarang melakukan pembayaran pajak di bawah batas minimum yang diamanatkan undang-undang selama masa percobaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya disusun untuk pekerjaan yang sesuai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan terjadi dalam waktu tertentu, seperti yang disebut dalam pasal 59 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun:

- a. Pekerjaan yang telah selesai atau pekerjaan yang pada dasarnya telah selesai;
- b. Pekerjaan yang akan selesai dalam jangka waktu yang wajar (tidak lebih dari tiga tahun).
- c. Bekerja dengan kecenderungan musik
- d. Pekerjaan yang terkait dengan produk utama yang belum dirilis, aktivitas sampingan eksperimental, atau produk tambahan eksperimental.

Mengingat hal-hal di atas, jelas sekali bahwa kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan kontrak hanya diperbolehkan untuk jenis dan sifat pekerjaan yang dijelaskan di atas, dan tidak untuk pekerjaan yang sedang berlangsung.

Kewajiban Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja

Ketika salah satu pihak mempunyai hak dan pihak lainnya tidak, maka terjadi keseimbangan antara keduanya; jika salah satu pihak mempunyai hak maka pihak lain juga mempunyai tanggung jawab.

- a. Kewajiban-kewajiban pihak pekerja/Buruh
 - Kewajiban para pihak yang mengadakan hubungan kerja diatur dalam Pasal 1603, 1203a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta.
 - Karyawan wajib menyelesaikan pekerjaannya, dan pekerja bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri, meskipun dapat didelegasikan tugas dengan berkedok wewenang atasan. Hal ini mengingatkan kita bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai mempunyai kualitas yang sangat personal karena berkaitan dengan masalah keterampilan atau kompetensi.
 - Karyawan wajib mengikuti seluruh kebijakan dan prosedur perusahaan agar lebih jelas.
 - Jika seorang karyawan melakukan sesuatu yang merugikan perusahaan,

baik karena kelalaian atau kedengkian, maka karyawan tersebut diwajibkan oleh hukum untuk membayar biaya penggantian harta benda yang rusak. Pelanggaran terhadap hukum dapat menimbulkan akibat (Azas demnum in iura datum).

b. Kewajiban-kewajiban majikan / pengusaha

Berikut adalah kewajiban-kewajiban majikan / pengusaha, dalam hukum ketenagakerjaan :

- Kewajiban membayar upah.

Kewajiban yang utama adalah pembayaran upah sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian oleh pekerja. Pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu. Pembayaran upah diatur pula jika si pekerja berhalangan karena alasan tertentu misalnya alasan sakit, menjalankan cuti, melakukan tugas negara dan lain sebagainya.

- Kewajiban untuk memberikan istirahat/cuti.

Pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja. Seperti istirahat antara jam kerja selama 4 jam terus menerus dan waktu tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting, tujuannya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain

itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003).

- Tugasnya mengawasi pelayanan kesehatan dan pengobatan

Menurut Pasal 1602x KUHPperdata, pekerja yang diwajibkan bertempat tinggal di tempat majikannya harus diberikan pelayanan kesehatan oleh majikannya. Seiring dengan meluasnya cakupan undang-undang ketenagakerjaan, tugas ini juga melampaui individu yang bekerja di lingkungan non-perumahan. Program Jamsostek sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Asuransi Santunan Tenaga Kerja menjamin pemberian santunan atas penyakit, cedera, dan kematian yang diderita pekerja.

- Penting untuk mengirimkan surat pemberitahuan resmi.
- Kewajiban tersebut di atas bermula dari ketentuan Pasal 1602a KUHPperdata yang mengamanatkan bahwa suatu badan usaha wajib menyampaikan surat pemberitahuan yang diberi tanggal dan ditandatangani. memiliki nilai signifikan sebagai referensi bagi pihak yang mencari pekerja baru. Surat keterangan tersebut memungkinkan pihak yang mencari pekerja untuk memperlakukan calon pekerja sesuai dengan pengalaman kerjanya, meskipun pemutusan hubungan kerja diinisiasi oleh pekerja itu sendiri.
- Kewajiban hukum sehubungan dengan perlakuan adil terhadap kedua gender di tempat kerja

KESIMPULAN

perjanjian kerja pihak-pihak itu adalah pekerja dan pemberi kerja (pengusaha / majikan). Dalam undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pekerja adalah "tenaga kerja yang bekerja diluar maupun di dalam hubungan orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh". Dalam perjanjian kerja hanya satu pihak yang memberikan perintah sedangkan pihak lain menjalankan perintah tersebut dengan mendapatkan upah. Kedudukan yang tidak sama ini disebut sebagai subordinasi.

Dalam hukum perjanjian kerja juga tidak boleh ada paksaan ada dua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja yang diperkerjakan di suatu perusahaan karena sudah ada aturan yang berlaku juga.

Dalam Unsur-unsur Perjanjian Kerja harus jelas apa saja yang termasuk dalamunsurnya yaitu :

- a) Adanya unsur *work* atau pekerjaan.
- b) Adanya unsur perintah
- c) Unsur waktu (*Time*)
- d) Unsur upah (*pay*)

Dan sudah diatur juga pasal 14 undang-undang No. 25 tahun 197 tentang

ketenagakerjaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau kontrak bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau kontrak hanya dapat dilakukan untuk jenis dan sifat pekerjaan sepertidisebutkan di atas dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dalam suatu perjanjian kerja juga harus ada Kewajiban Pihak-Pihak yang mempunyai kewajibannya masing-masing yaitu :

- a) Kewajiban-kewajiban pihak pekerja
- b) Kewajiban-kewajiban majikan / penguasa

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti,Bandung 2009
- Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, Sinar Cakrawala,Jakarta, 2006
- F.X. Djumialdji Dan Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta 1982
- Himpunan Perundang Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009
- Himpunan Peraturan Perundang Undangan Republik Indonesia TentangK etenagakerjaan, Nuansa Mulia, 2009
- Niniek Suparni, Kitab Undang Undang Hukum Perdata, Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Lukman Santoso, Hukum Perjanjian Kontrak, Cakrawala R.Setiawan, Pokok Pokok Hukum
- Perikatan, Putra Abadirin, 1999
- Rocky Marbun, Jangan Mau Di PHK Begitu Saja, Visi Media, Jakarta 2010Subekti, Hukum Perjanjian, PT Intermedia, Jakarta, 1990
- Tim Pengajar, Bahan Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Manado, 2008 Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Subekti, R., R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Jakarta: Pradya Paramita, 2004.
- Sudono, Agus, Perburuhan Dari Masa Ke Masa, Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1997.
- Sunggono, Bambang, Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- "UU No. 13/2003 'kebiri' pekerja," Pikiran Rakyat, 9/8/2004.