

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Ketentuan Perjanjian Secara Umum**

Berbicara tentang definisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara pasal 1313 yang memuat:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Rumusan ini menegaskan kembali bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya terhadap orang lain. Ini berarti dari suatu perjanjian lahir kewajiban atau prestasi dari satu atau lebih orang (pihak) kepada satu orang atau lebih orang (pihak) lainnya yang berhak atas prestasi tersebut. Rumusan tersebut memberikan konsekuensi hukum bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, di mana satu pihak yang wajib berprestasi dan pihak yang berhak atas prestasi tersebut.

Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti di tentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan

seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.<sup>6</sup>

Akan tetapi jika pengertian mengenai perjanjian seperti tersebut di atas dilihat secara mendalam, akan terlihat bahwa pengertian tersebut ternyata mempunyai arti yang luas dan umum sekali sifatnya, selain itu juga tanpa menyebutkan untuk tujuan apa perjanjian tersebut dibuat. Hal tersebut terjadi karena di dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi pasal 1313 KUHPerdara, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Karena itu suatu perjanjian akan lebih luas juga tegas artinya, jika pengertian mengenai perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>7</sup>

Ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian, maka diperlukan empat syarat, yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya

---

<sup>6</sup> Di dalam pengertian Perjanjian Kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu Pengusaha

<sup>7</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Penerbit Alumni Bandung, 1982, hlm.78.

Yang dimaksud dengan kesepakatan ialah sepakatnya para pihak yang mengikatkan diri, artinya kedua belah pihak dalam suatu perjanjian harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri, dan kemauan itu harus dinyatakan dengan tegas atau secara diam. Dengan demikian, suatu perjanjian itu tidak sah apabila dibuat atau didasarkan kepada paksaan, penipuan atau kekhilafan. Nah, dalam hal ini kesepakatan perjanjian kerja terjadi antara pengusaha/pemberi kerja dengan penerima kerja yaitu pekerja/buruh. Mereka bersepakat untuk membuat suatu perjanjian kerja dimana nantinya isi dari perjanjian kerja tersebut memuat ketentuan-ketentuan kerja dan peraturan perusahaan.

## 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Menurut hukum, kecakapan termasuk wewenang untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang-orang yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap.

Adapun orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah:

### a. Orang-orang yang belum dewasa

Orang-orang yang dianggap belum dewasa adalah mereka yang belum genap berumur 21 tahun dan tidak telah kawin. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 330 KUH Perdata.

b. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan

Orang yang dianggap di bawah pengampuan adalah

- setiap orang dewasa yang selalu dalam keadaan gila atau tidak waras, dungu, atau lemah akal.

c. Perempuan yang telah kawin

d. Menurut Pasal 1330 ayat (3) KUH Perdata dan Pasal 108 KUH Perdata perempuan yang telah kawin tidak cakap membuat suatu perjanjian.

Ketentuan Pasal 1330 ayat (3) KUH Perdata menyatakan."Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang telah melarang membuat persetujuan-persetujuan tertentu."

3. Suatu hal tertentu

a. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian adalah harus suatu hal atau suatu barang yang cukup jelas atau tertentu yakni paling sedikit ditentukan jenisnya.

b. Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian, yaitu tercantum dalam pasal 1332 KUH Perdata.

4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Maksudnya bahwa sebuah perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketentuan umum, moral dan kesusilaan. Pasal 1335 KUH Perdata menyatakan."Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum."

Keempat unsur tersebut selanjutnya, dalam doktrin ilmu hukum yang berkembang, digolongkan ke dalam:

- a. Dua unsur pokok yang menyangkut subyek (pihak) yang mengadakan perjanjian (unsur subjektif); dan
- b. Dua unsur pokok lainnya yang berhubungan langsung dengan objek perjanjian (unsur objektif).

Unsur subjektif mencakup adanya unsur kesepakatan secara bebas dari para pihak yang berjanji, dan kecakapan dari pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian. Semnetara itu unsur objektif meliputi keberadaan dari pokok persoalan yang merupakan objek yang diperjanjikan dan causa dari objek yang berupa prestasi yang disepakati untuk dilaksanakan tersebut haruslah sesuatu yang tidak dilarang atau diperkenankan menurut hukum. Tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian dan perjanjian tersebut diancam dengan kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap unsur subjektif), maupun

batal demi hukum dengan pengertian tidak dapat dilaksanakan (dalam hal tidak terpenuhinya unsur objektif).

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>8</sup>

Selanjutnya dalam suatu perjanjian, pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian tersebut, biasa dinamakan dengan *optional law*, karena ketentuan dari pasal-pasal yang mengaturnya boleh disingkirkan oleh pihak yang membuat suatu perjanjian.

Menurut Abdul Kadir Muhammad, S.H. dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perikatan*, antara lain disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu:

a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada disini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian

---

<sup>8</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Penerbit PT. Intermasa, Jakarta, Cet. IV, 1979, hlm.13.

tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bergaining* atau tawar-menawar di antar keduanya, hal ini bisa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut. Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terikat dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun sebaliknya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberikan wewenang untuk itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 KUHPerdara ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah adalah



bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

## **2. Ketentuan-Ketentuan Hukum Tentang Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu**

### 2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian pertama yang disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa:

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

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga ditengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R.Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima

upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>9</sup>

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja menurut pendapat Prof. Subekti, S.H. beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah:

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “*dienstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.<sup>10</sup>

Setelah diketengahkan tentang beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada pasal 1601a KUHPerdara tersebut, ada dikemukaakan perkataan “di bawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “di bawah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti

---

<sup>9</sup> Iman Soepomo, *Loc. Cit.*, hlm.57.

<sup>10</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Cet. II, 1977, hlm. 63.

ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang di perintah.<sup>11</sup>

#### Unsur-Unsur Di Dalam Perjanjian Kerja

Menurut seorang pakar Hukum Perburuhan di Belanda, yaitu M.G. Rood<sup>12</sup>, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

---

<sup>11</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Penerbit, Bina Aksara, Jakarta, Cet. I, 1977, hlm. 14.

<sup>12</sup> M.G. Rood, mengemukakan ketentuan tentang unsur-unsur yang harus dipenuhi di dalam Perjanjian Kerja tersebut, sewaktu bertindak sebagai tenaga penatar terhadap dosen-dosen Hukum Perburuhan seluruh Indonesia, di Fakultas Hukum Unpad. Bandung, tanggal 7 sampai dengan 19 Agustus 1989

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Bahkan pada pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa:

“Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Ketentuan tersebut di atas, bisa disebut *When do not work, do not get pay*, maksud dari alimat tersebut adalah jika seseorang tidak mau bekerja, maka berarti seseorang tersebut tidak berkehendak untuk mendapatkan upah.

Meskipun demikian di dalam pelaksanaannya, jika seseorang atau pihak pekerja, sewaktu akan melaksanakan pekerjaannya sebagai implementasi dari isi yang tercantum dalam perjanjian kerja, akan tetapi berhalangan. Ternyata ketentuan tersebut bisa dikesampingkan, yaitu dalam pelaksanaannya ternyata pekerjaan tersebut bisa diwakilkan atau digantikan dengan orang lain, s epanjang sebelumnya

telah diberitahukan dan mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari pihak lain, yaitu si majikan selalu pemberi kerja. Ketentuan ini bisa didapat dalam pasal 1383 KUHPerdato jo 1603a KUHPerdato jo pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 1981.

Adapun ketentuan-ketentuan tersebut sebagai berikut:

Pasal 1383 KUHPerdato menyatakan:

Suatu perjanjian untuk berbuat sesuatu tak dapat dipenuhi oleh seseorang dari pihak ketiga berlawanan dengan kemauan si berpiutang, jika si berpiutang ini mempunyai kepentingan supaya perbuatannya dilakukan sendiri oleh si berpiutang.

Adapun pasal 1603a KUHPerdato menentukan:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya” (pasal 1383 KUHPerdato).

Sedangkan ketentuan pada pasal 40 jo 5 ayat (1) PP Nomor 8 tahun 1981 menyatakan sebagai berikut:

Menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 Pengusaha wajib membayar upah;

- a. Jika buruh sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;

- b. Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksudkan di bawah ini, buruh sendiri kawin, menyunatkan anaknya, mengawinkan anaknya dan istri melahirkan anak.

- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

- c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah apa yang dianamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.<sup>13</sup>

Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai

---

<sup>13</sup> Djumialdji, *Loc.cit.*, hlm.16

dengan isi dalam perjanjian kerja, juga si majikan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

d. Adanya unsur *pay* atau upah

Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Dalam hal menguraikan tentang upah adalah merupakan kewajiban yang essential dari majikan, juga merupakan suatu hubungan kontraktual antara penerima kerja, yaitu si pekerja dengan pemberi kerja, yaitu si majikan. Pemberian si majikan, yang sifatnya tidak wajib, sesuai dengan yang ditentukan di dalam perjanjian kerja atau berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, yang sifatnya tidak mengikat untuk dilaksanakan, maka pemberian tersebut tidak bisa dikategorikan atau di klasifikasikan sebagai upah, sebagai misalnya berupa bonus, pesenan dan tunjangan

Hari Raya dan lain sebagainya.<sup>14</sup> Karena yang disebut dengan upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja secara teratur dan terus-menerus.<sup>15</sup>

Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi.

Perihal syarat perjanjian kerja tersebut menurut R. Iman Soepomo dan dipadukan dengan ketentuan yang ada pada KUHPerdara, terjemahan dari R. Subekti dapat diambil suatu kesimpulan bahwa definisi tentang perjanjian kerja mempunyai 4 (empat) assensilia yaitu:

a. Melakukan pekerjaan tertentu

Bahwa sebagai implementasi dari perjanjian kerja tersebut, maka salah satu pihak yaitu si pekerja, harus melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut pada prinsipnya harus dilakukan oleh pihak yang

---

<sup>14</sup> Uraian tentang upah, akan dibahas secara mendalam dan luas, pada seri penulisan Hukum Perburuhan di buku lain.

<sup>15</sup> Djumaldji, *Loc. Cit.*, hlm.16.



membuat perjanjian kerja dan tidak boleh digantikan orang lain.

b. Di bawah perintah

Dalam melakukan pekerjaannya harus tunduk pada perintah orang lain, orang lain tersebut tidak lain adalah si majikan sebagai pihak pemberi kerja. Hal tersebut di dalam prakteknya, si pekerja diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan kerja yang ada pada perusahaan.

c. Dengan upah

Jika si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan, dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak mendapatkan upah.

Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi buruh demi kelangsungan hidup beserta keluarganya.<sup>16</sup>

Ketentuan tersebut di tegaskan lagi pada pasal 1602b KUHPerdara, yang menentukan bahwa:

---

<sup>16</sup> Wiwoho Soedjono, *Loc, cit.*, hlm. 15.

“Tiada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan”.

Ketentuan mana diperkuat lagi oleh ketentuan pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang menyatakan:

“Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus”.

Selanjutnya pada pasal 4 ditentukan bahwa:

“Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaannya”.

d. Dalam waktu tertentu

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya si pekerja. pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pekerja, sesuai dengan waktu yang telah mereka sepakati atau diperjanjikan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kebiasaan setempat.

Menurut Sendjum W. Manulang dalam bukunya *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, antara

lain menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) unsur atau faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- b. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha) dan;
- c. Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.<sup>17</sup>

Selain syarat-syarat material diatas, maka dalam hal diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, dalam perjanjian kerja itu harus berisi syarat-syarat antara lain sebagai berikut.<sup>18</sup>

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

---

<sup>17</sup> Iman Soepomo, *Loc. Cit.*, hlm, 87.

<sup>18</sup> Wiwoho Soedjono, *Loc. Cit.*, hlm. 12.

Dalam hal ini sangat jelas bahwa untuk melakukan sebuah pekerjaan, seseorang terlebih dahulu harus membuat suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini memuat beberapa unsur yang harus dipenuhi oleh para pihak didalamnya. Bahwa ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."

Dengan adanya sebuah perjanjian kerja tersebut yang dibuat maka akan timbul suatu hubungan. Hubungan itu tak lain adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja.

Adapun pengertian pekerja/buruh dan pemberi kerja serta hubungan kerja yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka (3), angka (4) dan angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa Pasal 1 angka (3) "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Pasal 1 angka (4) "Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya

yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Pasal 1 angka (15)

"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

Hubungan kerja ini terjadi apabila seseorang (karyawan, pekerja, atau pegawai) menyediakan keahlian dan tenaganya untuk orang lain (majikan, pimpinan atau pengusaha) sebagai imbalan pembayaran sejumlah uang. Hubungan kerja tersebut harus dilakukan secara teratur dan terus menerus, salah satu contoh untuk membedakannya dengan keadaan dimana seorang kontraktor bebas membuat perjanjian hanya untuk satu pekerjaan tertentu, kemudian ia pergi dan menjual jasanya di tempat lain. Pekerjaan itu dapat dilakukan selama jangka waktu tertentu atau tidak tertentu, lama atau singkat, atau sampai suatu pekerjaan tertentu diselesaikan.

Suatu pekerjaan dilakukan secara sengaja dan sadar oleh pekerja/buruh. Sengaja dalam arti bahwa ia sengaja melakukan sebuah hubungan kerja demi mendapatkan upah agar ia dapat menghidupi kehidupan dan keluarganya. Sadar dengan apa yang ia perjanjikan dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan karena dalam bekerja pastilah dimulai dengan adanya suatu perjanjian kerja

dimana para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian pekerja yang tak lain pemberi kerja dengan penerima kerja.

## 2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan demikian:

Pasal 56 ayat (2)

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu"

Maksud dari pasal ini adalah adanya jangka waktu suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dan tidak boleh melebihi batas waktu yang telah diperjanjikan. Hal ini dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun. Artinya, jika suatu pekerjaan dilakukan lewat dari batas waktu atau jangka waktu yang telah diperjanjikan maka seorang tersebut harus membuat perjanjian baru tetapi hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Selanjutnya mengenai selesainya suatu pekerjaan tertentu tersebut ialah pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu juga. Ketentuan ini diatur di dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - (a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - (b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - (c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - (d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.

Pasal 58 ayat (1) "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja." Sedangkan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu tercantum dalam Pasal 60 ayat (1) "Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan."

Untuk membuat perjanjian kerja biasanya didahului oleh masa yang harus dilalui sebelumnya adanya perjanjian kerja yang disebut masa percobaan. Dengan demikian, ada perjanjian kerja yang didahului dengan masa percobaan dan ada perjanjian kerja tanpa didahului dengan masa percobaan. Namun, pada umumnya setiap perusahaan tentu mengadakan masa percobaan bagi para calon pekerja/buruh sebelum diterima sebagai pekerja/buruh, dalam arti sebelum mengadakan perjanjian kerja. Masa percobaan itu dimaksudkan untuk memperhatikan calon pekerja/buruh, apakah mampu atau tidak untuk melakukan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya serta untuk mengetahui kepribadian calon pekerja/buruh. Disini terjadi penilaian apabila menurut penilaian pengusaha atau pemberi kerja, calon buruh/pekerja layak untuk

dipekerjakan, maka pengusaha/pemberi kerja mengangkat calon buruh/pekerja menjadi buruh/pekerja di perusahaannya dengan cara dibuatnya perjanjian kerja.

Mengenai masa percobaan kerja diatur dalam Pasal 60 jo. Pasal 154 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja.
2. Masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga bulan).
3. Dibuat secara tertulis.
4. Upah yang dibayarkan tidak boleh di bawah upah minimum yang berlaku.

Dari ketentuan tersebut, dapat dikatakan bahwa masa percobaan kerja boleh diadakan atau boleh tidak diadakan. Selain itu, dalam masa percobaan buruh/pekerja berhak atas upah. Syarat masa percobaan kerja ini harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Jika perjanjian kerja dilakukan secara lisan, syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Jika majikan/pengusaha ingin mengadakan masa percobaan maka harus ingat pada peraturan di atas, bahwa masa percobaan hanya boleh diadakan apabila majikan/pengusaha akan mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu saja.

Bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu adanya masa percobaan dilarang oleh undang-undang. Sebab, jangka waktu dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu jangka waktunya pendek dan jika buruh tidak



layak menjalankan pekerjaan, majikan/pengusaha hanya menunggu berakhirnya perjanjian kerja dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama. Juga perlu diketahui bahwa jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu hanya pendek, maka dengan adanya masa percobaan akan mengurangi jangka waktu perjanjian kerja. Sebaliknya, masa percobaan boleh diadakan dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu karena jangka waktu dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah lama, sehingga kalau buruh ternyata tidak layak menjalankan pekerjaan, perusahaan akan menanggung beban yang sangat berat.

Pengaturan perjanjian kerja ini diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam pasal 1 Angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 yang disebutkan bahwa "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."

### 2.3 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Menurut Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau permanen dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama tiga bulan. Oleh karena itu, masa kerja pekerja PKWTT dihitung atau dimulai sejak tanggal selesainya masa percobaan

sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau sejak tanggal yang tertulis dalam surat pengangkatan bagi pekerja tersebut.

Namun, ada kalanya perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis. Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan dan status permanen pekerja tersebut dihitung sejak tanggal pengangkatan yang tercantum dalam surat pengangkatan tersebut.

Ketentuan Pasal 63 ayat (1) yang menyatakan bahwa " Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan."

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

### **3. Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial ini dibedakan menjadi 4 (empat) macam, yaitu sebagai berikut:

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*), ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak yakni salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu perselisihan yang timbul apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham

mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan.

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut pasal 1 angka (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, dan jika perundingan mencapai hasil selanjutnya dibuatkan perjanjian bersama (PB). Apabila perundingan tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui upaya mediasi, konsilisasi atau arbitrase.

#### **Bipartit**

Perundingan bipartit menurut Pasal 1 angka (10) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-Undang No.13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat". Selanjutnya dalam Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, ditegaskan pula bahwa "Dalam hal penyelesaian secara musyawarah mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang". Adapun undang-undang yang dimaksud tersebut adalah undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak dapat menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan. Dengan demikian perundingan dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka segera dibuatkan perjanjian bersama (PB) yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Jika perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi

kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah Perjanjian Bersama (PB) didaftar untuk penetapan eksekusi.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Selanjutnya setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator untuk diselesaikan melalui upaya mediasi.

### **Mediasi**

Mediasi Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 angka (11) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian mediasi ini merupakan lembaga

yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang lain, yang menjadi mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja. Penyelesaian melalui mediasi mengutamakan penyelesaian melalui musyawarah mufakat, dan apabila dalam perundingan tersebut tercapai kesepakatan penyelesaian maka selanjutnya dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila penyelesaian perselisihan tidak mencapai kesepakatan, maka dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah sejak sidang mediasi pertama, mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis dan menyampaikannya kepada para pihak. Terhadap anjuran mediator tersebut, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja mediator sudah menerima jawaban secara tertulis dari para pihak. Pihak yang tidak memberikan jawaban/pendapat dianggap menolak anjuran. Apabila anjuran tersebut disetujui oleh para pihak, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.

## **Konsiliasi**

Konsiliasi Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut konsiliasi menurut Pasal 1 angka (13) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Sementara itu, konsiliator Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut konsiliator menurut Pasal 1 angka (14) Undang-Undang PPHI adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dapat dilihat bahwa konsiliator berasal dari pihak ketiga (di luar pegawai Dinas Tenaga Kerja), dan lingkup perselisihan yang dapat ditangani konsiliator tidak termasuk perselisihan hak.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan segera mengadakan sidang konsiliasi. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka segera dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para



pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Apabila penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan, maka dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah sejak sidang pertama konsiliasi dilakukan, konsiliator harus segera mengeluarkan anjuran tertulis dan menyampaikannya kepada para pihak. Terhadap anjuran konsiliator tersebut, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran, para pihak harus sudah menyerahkan jawaban tertulis kepada konsiliator. Pihak yang tidak memberikan jawaban/pnedapat dianggap menolak anjuran. Apabila anjuran tersebut disetujui oleh para pihak, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama guna mendapatkan akta bukti pendaftaran. Penyelesaian yang dilakukan melalui konsiliasi harus sudah selesai dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama konsiliasi dilakukan.

### **Arbitrase**

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang No.30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Oleh karena itu ketentuan mengenai arbitrase dalam Undang-Undang PPHI ini merupakan pengaturan khusus

(*Lex Specialis*) yang berlaku bagi penyelesaian perselisihan di bidang hubungan industrial.

Arbitrase Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ketentuan dalam Pasal 33 Undang-Undang PPHI mengatur bahwa para pihak yang telah menandatangani perjanjian arbitrase berhak memilih dan menunjuk arbiter, baik arbiter tunggal maupun majelis arbiter dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Apabila para pihak sepakat menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter yang dimaksud. Selanjutnya apabila para pihak sepakat untuk membentuk majelis arbiter, maka masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja. Sedangkan untuk arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk para pihak untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Namun apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan untuk menunjuk arbiter tunggal maupun majelis arbiter, maka atas permohonan salah satu pihak,

Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Tata cara pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter diatur dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 48 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Asas pemeriksaan perselisihan hubungan industrial di depan arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Artinya, asas pemeriksaan secara tertutup tidaklah secara mutlak, akan tetapi dapat dikesampingkan apabila para pihak menghendakinya. Asas pemeriksaan secara tertutup ini bertolak belakang dengan asas pemeriksaan di muka sidang pengadilan yaitu *fair trial*, dimana setiap tahap pemeriksaan persidangan harus dilakukan terbuka untuk umum. Pemeriksaan secara tertutup dalam forum arbitrase bersifat konfidensial, hal ini dilakukan dengan tujuan dan motivasi agar nama baik para pihak dapat terjamin kerahasiaannya sehingga pihak luar tidak tahu adanya perselisihan diantara para pihak. Untuk acara pemeriksaan, arbiter memanggil para pihak dan apabila pada hari sidang para pihak berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan tidak hadir, maka arbiter dapat membatalkan perjanjian. Atau pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tidak hadir, maka arbiter dapat memeriksa perselisihan dan dapat menjatuhkan putusan tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya (*verstek*).

Pada awal pemeriksaan pada sidang arbitrase, para pihak yang hadir diupayakan penyelesaiannya melalui perdamaian (*dading*). Apabila mencapai perdamaian, maka dituangkan dalam akta perdamaian (*dading acta*). Akta perdamaian ini selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapat akta bukti pendaftaran. Dengan dibuatnya akta bukti pendaftaran, maka akta perdamaian itu bersifat *final* dan mengikat serta mempunyai kekuatan *eksekutorial*, artinya apabila ada salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi akta perdamaian, maka pihak lainnya dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk memperoleh penetapan eksekusi. Jika perselisihan tidak berhasil didamaikan, pemeriksaan dilanjutkan arbiter dengan memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan tentang pendirian masing-masing serta mengajukan bukti-bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendirian masing-masing pihak.

Dalam Pasal 45 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perihal alat bukti yang dapat diajukan sebagai tanda bukti dalam proses pemeriksaan perselisihan atau dokumen atau alat bukti lainnya yang dianggap perlu, dan saksi atau saksi ahli. Apabila pemeriksaan oleh arbiter dianggap telah cukup, maka proses selanjutnya adalah menetapkan suatu putusan untuk menyelesaikan perselisihan yang diperiksa. Putusan arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-

undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, arbiter wajib menyelesaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan penunjukan arbiter. Perpanjangan waktu penyelesaian dapat dimungkinkan atas kesepakatan para pihak dengan jangka waktu perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbitrase.

#### **4. Upah**

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Mengemukakan persoalan ketenagakerjaan karena kesejahteraan pekerja tidak memadai. Pekerja menjadi sejahtera apabila upah yang didapat mencukupi kebutuhan. Penetapan struktur dan skala upah yang tidak adil, tidak wajar dapat menimbulkan konflik hubungan industrial sehingga perlu dibuat peraturan perundang-undangan untuk mengatur hal-hal yang berkaitan dengan upah, seperti upah minimum, struktur dan skala upah, denda dan pemotongan upah dll.

Persoalan upah dan pengupahan sangat kompleks, dapat berpengaruh kepada kegiatan perusahaan secara keseluruhan. Sehingga

semua pihak perlu memahami keterkaitan upah tidak hanya dari aspek teknis dan ekonomis tetapi juga dari aspek yuridis.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUKK pada bab I pasal 1 angka (30) menyatakan 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.

Pekerja menerima upah dari pemberi kerja adalah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup maupun keluarganya.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan kalau pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai ketentuan, maka pengusaha tersebut harus mengajukan penangguhan, dan tatacara penangguhan pelaksanaan upah minimum adalah melalui

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor KEP-231/MEN/2003.

Pengusaha tidak boleh memperlakukan secara diskriminatif terhadap pembayaran upah pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama (sesuai PP no.8 tahun 1981 pasal 3 tentang Perlindungan Upah).