

**PENERAPAN IKTIKAD BAIK
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

TESIS



Oleh :

RUJITO

**Nomor Mhs. : 09912431
BKU : Hukum Bisnis
Program Studi : Ilmu Hukum**

**PROGRAM MAGISTER (S-2) ILMU HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2010**

**PENERAPAN IKTIKAD BAIK
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

TESIS

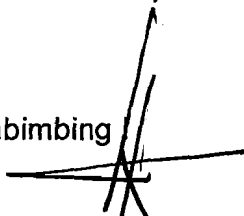
Oleh :

RUJITO

**Nomor Mhs : 09912431
BKU : Hukum Bisnis
Program Studi : Ilmu Hukum**

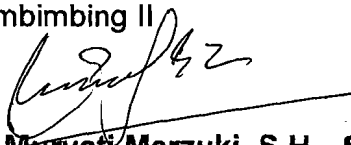
Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan
Ke Dewan Penguji dalam ujian tesis

Pembimbing



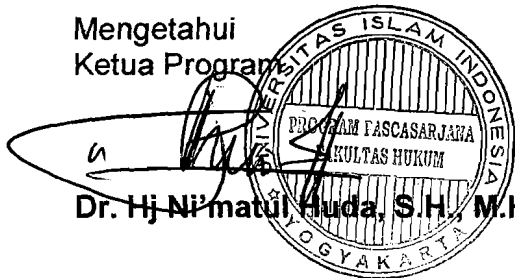
Prof. Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.

Pembimbing II



Hj. Muryati Marzuki, S.H., SU.

Mengetahui
Ketua Program



Dr. Hj Ni'matullah Huda, S.H., M.Hum

Bismillahirrohmannirrohiem

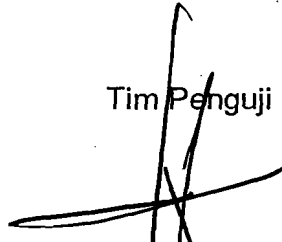
Tesis

PENERAPAN IKTIKAD BAIK
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

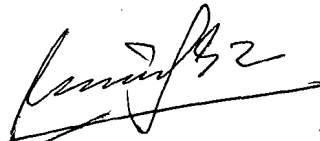
Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji dalam ujian pendadaran
Pada tanggal 23 Juli 2010 dan dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 23 Juli 2010

Tim Penguji



Prof. Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.
Ketua



Hj. Muryati Marzuki, S.H., SU.
Anggota



Ery Arifudin, S.H., M.Hum
Anggota

Ketua Program Pasca Sarjana
Fakultas Hukum Universitas Indonesia



Dr. Hj Ni'matul Huda, S.H., M.Hum



Motto :

Hari ini lebih baik dari hari kemarin, hari esok lebih baik dari hari ini

Untuk istriku Sri Yatmiyatun dan kedua anakku Dian Kusumawardani dan Ajeng Kusumaningtyas.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulisan tesis dengan judul Penerapan Iktikad Baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Industrial ini ditulis sebagai persyaratan untuk memperoleh derajat Sarjana S-2 ilmu hukum Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia.

Terima kasih tak terhingga penulis sampaikan kepada :

1. Prof Dr Ridwan Khairandy, SH.,M.Hum dan Hj Muryati Marzuki, SH.SU selaku dosen pembimbing dalam penulisan tesis ini yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingannya, sehingga akhirnya tesis ini selesai.
2. Para dosen Magister Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmunya, sehingga dapat mempertajam analisa dan cara pandang serta memperkaya wawasan penulis yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.
3. Ketua Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia beserta staf yang telah banyak memberikan bantuan sejak awal masa perkuliahan sampai dengan tesis ini selesai.
4. Pengusaha CV Boga Abadi yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan riset di perusahaannya.

5. Istriku dan kedua anakku tersayang Dian Kusumawardani dan Ajeng Kusumaningtyas yang telah memberikan semangat dengan memberikan kerelaan waktu untuk melanjutkan studi.
6. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum, dan bagi masyarakat pada umumnya.

Yogyakarta, Juli 2010

Penulis

Rujito

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kerangka Teori	10
E. Metodologi Penelitian	22
F. Sistematis Pembahasan	25
BAB II PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU.....	26
A. Pengertian dan Macam Macam Perjanjian	26
B. Syarat Sahnya Perjanjian	32
C. Asas-asas dalam Perjanjian	46
D. Iktikad Baik dalam Perjanjian	48
E. Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	58
BAB III IKTIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU	71
A. Pentingnya Iktikad Baik dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	71
B. Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Didalam Klausulanya Tidak Mengandung Iktikad Baik	91

BAB IV PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98

ABSTRAK

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku usaha dalam proses produksi baik barang maupun jasa yang terdiri dari unsur, pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dalam melaksanakan hubungan industrial pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi, mengembangkan ketrampilan, keahlian, memajukan perusahaan, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya, pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/ buruh secara demokratis dan berkeadilan dan pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, penindakan pelanggaran peraturan per undang-undangan ketenagakerjaan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, penindakan pelanggaran peraturan per undang-undangan ketenagakerjaan.

Judul penelitian ini Penerapan Iktikad Baik Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Industrial. Hal ini dilatarbelakangi perlunya pemahaman iktikad baik sebelum para pihak menutup suatu perjanjian khususnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan industrial.

Pemasalahan yang akan dijawab dengan penelitian ini, bagaimana arti pentingnya iktikad baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan akibat hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang di dalam klausulanya mengandung ketidakpatutan dan ketidakrasionalan.

Perjanjian kerja waktu tertentu biasa dibuat dengan perjanjian baku, dengan segala klausula sudah dipersiapkan oleh pengusaha. Sehingga pengusaha secara leluasa untuk memasukkan klausula yang menguntungkan dan melindungi kepentingannya. Pengusaha pada umumnya pihak yang memiliki keunggulan psikis maupun ekonomi, sedangkan pekerja adalah pencari kerja yang butuh pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhannya.

Dengan adanya ketidakseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja, maka perjanjian kerja waktu tertentu menjadi sangat mungkin dicantumkan klausula-klausula yang bertentangan dengan iktikad baik, yang mengandung ketidakpatutan dan ketidakrasionalan, karena iktikad baik dalam perjanjian mengacu standar obyektif yaitu kepatutan dan kerasionalan.

Iktikad baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu menjadi sangat penting untuk mencegah terjadinya kerugian para pihak. Iktikad baik dalam pra perjanjian adalah kewajiban para pihak yang akan menutup perjanjian untuk memberitahukan dan menjelaskan serta berkewajiban meneliti fakta materiil yang berkaitan dengan perjanjian. Sedangkan iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian adalah bermakna agar para pihak dapat melaksanakan hak dan kewajibannya.

Terdapatnya klausula perjanjian kerja waktu tertentu yang mengandung ketidakpatutan dan ketidakrasionalan, penyelesaiannya apabila terjadi sengketa adalah agar para pihak merubah isi perjanjian dan disesuaikan menurut sifat dan jenis pekerjaan yang dikerjakan, sehingga dapat memenuhi rasa kepatutan dan kerasionalan, namun apabila para pihak atau salah satu pihak tidak akan melanjutkan hubungan kerja, maka pihak pengusaha berkewajiban memberikan hak-hak pekerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai kodratnya, manusia hidup bersama-sama dan berkelompok, hal ini menunjukkan bahwa manusia adalah sebagai makhluk sosial disamping sebagai makhluk individu. Hasrat hidup berkelompok dan bermasyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sebagai makhluk individu karena manusia secara pribadi tidak dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya tanpa bantuan orang lain. Apabila ditinjau dari segi ekonomis, derajat manusia berbeda-beda. Ada yang mempunyai derajat ekonomis tinggi dan ada yang mempunyai derajat ekonomis rendah. Bagi yang mempunyai derajat ekonomis rendah tidak dapat atau kurang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka ia akan mengadakan hubungan hukum melalui hubungan kerja dengan perjanjian kerja.

Hubungan kerja yang terjadi adalah karena perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian yang secara lisan ini dimungkinkan karena kondisi masyarakat yang beragam. Perjanjian dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dan terhadap perjanjian yang dibuat secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan. Perjanjian yang dipersyaratkan tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundangan yang berlaku, yaitu antara lain

perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), antar kerja antar daerah (AKAD), antar kerja antar negara (AKAN) dan perjanjian kerja laut.

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tidak tertentu maupun waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat untuk jenis pekerjaan yang terus menerus atau tetap sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat menurut jenis dan sifat pekerjaan yang habis dalam waktu tertentu.

Syarat syahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, adalah :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku.

Kesepakatan Kerja adalah kesepakatan antara seorang pekerja dengan seorang majikan. Kesepakatan ini terdapat adanya ciri-ciri, yaitu : adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (pekerja).¹

Dalam praktiknya perjanjian kerja waktu tertentu biasanya dilakukan dalam bentuk perjanjian yang telah disiapkan oleh pengusaha, dimana salah satu pihak yaitu pekerja tinggal menandatangani saja.

¹ Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. 9, Jambatan, Jakarta, 2001, hlm. 63.

Asas konsensualistas adalah asas yang esensial dalam perjanjian. Asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH perdata mengandung arti kemauan (*will*) para pihak saling berprestasi.² Maka apabila hal tersebut diterapkan dalam perjanjian yang telah dipersiapkan sebelumnya (perjanjian baku), akibat hal yang demikian mengakibatkan keinginan salah satu pihak tidak terpenuhi karena isi perjanjian biasanya ditentukan oleh kreditur yang posisinya lebih kuat, dan perjanjian tersebut telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh pemberi kerja, sehingga bagi pihak penerima pekerjaan (pekerja) kemudian menerima apa adanya perjanjian tersebut, adalah bukan karena memang setuju dengan perjanjian tersebut akan tetapi karena ketid^{ak} tahuan ataupun karena terdorong kebutuhan.

Ketentuan tentang iktikad baik terdapat dalam ketentuan Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata, yang mengatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Walaupun iktikad baik menjadi asas penting dalam hukum kontrak diberbagai sistem hukum, tetapi asas iktikad baik tersebut masih menimbulkan sejumlah permasalahan. Permasalahan tersebut diantaranya berkaitan keabstrakkan makna iktikad baik, sehingga timbul pengertian iktikad baik yang berbeda baik dalam prespektif waktu, tempat atau orangnya. Selain tidak ada makna tunggal iktikad baik, dalam praktik timbul pula permasalahan mengenai tolok ukur dan fungsi iktikad baik tersebut. Akibatnya makna dan tolok ukur serta fungsi iktikad baik lebih banyak

² Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Penerbit Alumni, Bandung, 2005, hlm. 52.

disandarkan pada sikap dan pandangan hakim yang ditentukan secara kasus perkasus.³

Berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pengusaha memiliki posisi tawar yang sangat kuat apalagi mengingat perbandingan keadaan yang ada, yaitu jumlah antara pencari kerja dan tersedianya lapangan pekerjaan yang tidak seimbang, dalam kondisi demikian pengusaha dapat mendikte isi perjanjian kerja. Isi dan klausul-klausul perjanjian itu sendiri sudah dipersiapkan dalam suatu perjanjian. Bagi pekerja hanya ada pilihan *take it atau leave it*. Perjanjian yang demikian menghasilkan suatu perjanjian yang tidak patut atau merugikan pekerja.

Menghadapi keadaan yang demikian, penerapan iktikad baik menjadi sangat penting dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, artinya iktikad baik menjadi *super eminent principle* dalam perjanjian, prinsip ini menuntut adanya perjanjian yang fair dan patut. Berdasarkan prinsip tersebut pengadilan mempunyai kewenangan untuk membatalkan hal yang demikian itu.

Dengan posisi yang tidak seimbang dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara pengusaha dan pekerja, maka asas iktikad baik mengarahkan agar dalam setiap perjanjian kerja waktu tertentu masing-masing pihak tentunya dapat mengarahkan dan mengharapakan diraihya keuntungan dalam perjanjian tersebut dengan pantas dan patut. Sehingga walaupun para pihak

³ Ridwan Khairandy, *Iktikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Universitas Indonesia Fakultas Hukum, Pascasarjana, Jakarta, 2004, hlm. 129.

dapat mengambil keuntungan dari perjanjian tersebut tidaklah dilakukan dengan memanfaatkan ketidak seimbangan posisi tersebut.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, pada saat ini perjanjian kerja waktu tertentu secara umum tidak hanya diterapkan pada perusahaan yang skala kecil bahkan pada perusahaan yang berskala besar. Dengan keadaan dimana terdapat ketidak seimbangan kedudukan dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara pengusaha dan pekerja, maka perlunya suatu pranata hukum yang dapat melindungi mereka mengingat perkembangan terakhir ini banyak perusahaan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu untuk mengambil keuntungan yang sebesar-besarnya dalam kegiatan bisnisnya. Karena dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak ada resiko pengusaha memberikan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, juga pekerja tidak adanya hak berupa kesejahteraan yaitu dimasukkannya menjadi peserta Jamsostek.

Berkaitan dengan isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 hanya berlaku untuk pekerjaan yang menurut sifat, jenis atau kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan tertentu yang dimaksud adalah :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk baru tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004 juga mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin, apabila bertentangan dengan tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin, maka dinyatakan sebagai perjanjian tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu, namun apabila dibuat dalam 2 bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Asing dan dalam pelaksanaan terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu juga tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan dan apabila ditemukan adanya masa percobaan batal demi hukum.

Bagitu pula apabila dilakukan perpanjangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu masih ditemui adanya perpanjangan yang berlangsung terus-menerus, hal ini bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk waktu yang sama dengan ketentuan tidak melebihi 3 (tiga) tahun.
3. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diperbaharui setelah tenggang tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian yang lama, dengan demikian maka pembaharuan ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun. Sehingga bagi pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperbaharui, dan tetap bekerja, berdasarkan Pasal 15 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004 maka hubungan kerjanya berubah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu sejak tidak terpenuhinya syarat perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

Perjanjian Kerja belum/tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

Hubungan kerja berakhir yang diakibatkan bukan adanya dari salah pihak akibat meninggal dunia, habisnya jangka waktu yang diperjanjikan, adanya putusan/penetapan Pengadilan Hubungan Industrial maupun adanya keadaan yang dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, namun apabila yang memutuskan adalah salah satu pihak, maka berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2004, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah yang diterimakan pekerja sampai dengan batas waktu perjanjian kerja berakhir.

Berkaitan isi perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 masih diketemukan

adanya klausula yang sangat potensial terjadi pelanggaran asas iktikad baik, baik mengenai jenis dan sifat pekerjaannya. Jenis dan sifat pekerjaan yang dikerjakan, yang dilanggar adalah jenis pekerjaan yang bukan pekerjaan akan habis dalam waktu tertentu, bukan produk baru atau usaha usaha baru yang masih dalam masa percobaan/penjajagan dan bukan pekerjaan musiman,

Perpanjangan merupakan aspek yang krusial dalam perjanjian kerja waktu tertentu, karena akan menyangkut hidup dan kehidupan pekerja, apabila tidak dilakukan perpanjangan maka akan menjadikan masa depan pekerja menjadi tidak menentu atau kurang menentu, karena dengan tidak dilakukan perpanjangan maka pekerja tidak bekerja lagi, namun apabila dilakukan perpanjangan terus-menerus kedua-duanya melanggar ketentuan karena adanya pembatasan perjanjian kerja waktu tertentu.

Sedangkan Pengusaha menerapkan klausul dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan alasan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja tidak dapat menuntut uang pesangon dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Perusahaan CV. Boga Abadi terdapat beberapa klausul yang berisi ketidakadilan bagi pekerja, yaitu :

1. Dalam kondisi yang digunakan dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah secara jelas mengatur hak dan kewajiban yang merugikan bagi pekerja, karena pekerja hanya menanda tangannya saja yang selanjutnya menjalankan pekerjaan. Sebenarnya tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah kedua belah pihak berperan aktif untuk

mewujudkan tujuan bersama, sikap ini akan memperjelas agar perjanjian yang dibuatnya sesuai ketentuan. Semua perjanjian kerja waktu tertentu secara umum telah diatur, sehingga penempatan pekerja pada pekerjaan tertentu jelas ada rambu-rambu yang mengaturnya, karena kadang pekerja tahu pekerjaan yang dilakukan melanggar iktikad baik yang sebenarnya telah ada ketentuannya dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang mereka buatnya.

2. Iktikad baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu harus sudah ada dalam sejak fase pra kontrak dimana para pihak melakukan negosiasi, standar pra kontrak didasarkan pada prinsip kecermatan dalam berkontrak, disini para pihak masing-masing menjelaskan dan meneliti fakta materiil yang berkaitan dengan kontrak, karena standar iktikad baik pelaksanaan kontrak adalah standar obyektif. Dengan standar ini, para pihak melaksanakan kontrak harus didasarkan prinsip kerasionalan dan kepatutan⁴. Kontrak tidak hanya dilihat dari apa yang telah diperjanjikan, tetapi harus dilihat dari faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kontrak

Iktikad baik dalam fase pelaksanaan kontrak disini memiliki 3 fungsi. Pertama, semua kontrak harus ditafsirkan dengan iktikad baik. Iktikad baik memiliki fungsi menambah suatu kewajiban kontraktual. Selain itu memiliki fungsi membatasi dan meniadakan suatu kewajiban kontraktual. Dalam fungsi yang pertama penafsiran kontrak tidak hanya didasarkan kepada apa yang sudah jelas diperjanjikan atau kepada kehendak para

⁴ *Ibid*, hlm 384

pihak, tetapi juga harus memperhatikan iktikad baik. Dalam fungsi yang kedua, berdasarkan iktikad baik, hakim dalam suatu perkara tertentu dapat menambah isi perjanjian atau bahkan ketentuan undang-undang. Dalam fungsi ketiga, manakala hakim dalam suatu perkara tertentu menemukan isi kontrak yang bersangkutan sangat bertentangan dengan keadilan dan kepatutan, ia dapat mengurangi atau bahkan meniadakan suatu kewajiban kontraktual.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan iktikad baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Bagaimana akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang didalam klausulanya mengandung ketidakpatutan dan ketidakrasionalan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti dalam hal ini adalah :

1. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang arti pentingnya iktikad baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana akibat hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja yang didalamnya mengandung klausula ketidakpatutan dan ketidakrasionalan.

D. Kerangka Teori

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 huruf a KUH Perdata adalah perjanjian pihak mana yang kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan untuk waktu tertentu, melakukan perjanjian

dengan menerima upah. Perumusan ini dianggap kurang tepat/lengkap karena arti kata ini yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja.

Perumusan ini sangat mungkin dipengaruhi pandangan orang melakukan pekerjaan untuk keperluan orang lain dan sebagai orang yang derajadnya lebih rendah yaitu orang yang tidak punya. Sebaliknya pemberi kerja adalah mereka yang kepentingannya dikerjakan orang-orang tadi yang mempunyai kedudukan lebih tinggi yaitu orang yang ekonominya kuat.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak pekerja ini berada dibawah pimpinan pihak pengusaha.⁵

Kesepakatan Kerja adalah kesepakatan antara seorang pekerja dengan seorang majikan. Kesepakatan ini terdapat adanya ciri-ciri, yaitu : adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (pekerja).⁶

Pengertian tentang apa yang dimaksud perjanjian dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata memberikan definisi mengenai perjanjian (dalam KUH Perdata disebut persetujuan) dengan mengatakan bahwa : suatu

⁵ Imam Supomo, *op.cit.*, hlm. 1.

⁶ *Ibid*, hlm. 63.

persetujuan adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap orang lain atau lebih.

Menurut Mariam Darus Badruzaman definisi perjanjian kerja yang terdapat dalam KUH Perdata tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal seperti janji kawin, yaitu perbuatan hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga. Ketentuan dalam buku III KUH Perdata mencakup juga perbuatan melawan hukum, sedangkan dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.⁷

Selanjutnya kata "perjanjian" secara umum dapat mempunyai arti yang luas dan sempit. Dalam arti luas suatu perjanjian adalah setiap perjanjian yang menimbulkan akibat hukum sebagai yang dikehendaki (atau dianggap dikehendaki) oleh para pihak termasuk didalamnya perkawinan, perjanjian kawin dan lain-lain. Dalam arti sempit perjanjian disini hanya ditujukan kepada hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan saja, seperti yang dimaksud dalam Buku II BW.⁸

Hukum perjanjian dibicarakan sebagai bagian dari pada hukum perikatan, sedangkan hukum perikatan adalah bagian dari hukum kekayaan, maka hubungan yang timbul antara para pihak di dalam perjanjian adalah hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan. Karena perjanjian menimbulkan hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan, maka dapat

⁷ Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 18.

⁸ J. Satrio, *Perikatan-perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku II*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 28.

kita simpulkan, bahwa perjanjian menimbulkan perikatan. Itu sebabnya dikatakan bahwa perjanjian adalah salah satu sumber utama perikatan.⁹

Pasal penting yang berkaitan dengan perjanjian adalah Pasal 1338 KUH Perdata salah satu asas yang penting dalam hukum perjanjian yang terkandung dalam Pasal ini adalah asas *pacta sunt servanda* yang menyatakan "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi pembuatnya". Maksud Pasal ini tidak lain daripada pernyataan bahwa tiap perjanjian "mengikat" kedua belah pihak. Dari peraturan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa orang luluasa/bebas membuat perjanjian apa saja, asal tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.

Dari asas *pacta sunt servanda* ini ketentuan Pasal 1338 juga mengandung asas kebebasan berkontrak (*contract vrijheid*). Dengan adanya kebebasan berkontrak maka setiap orang mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian apapun juga, dengan siapapun, dan bebas menentukan segala sesuatu yang berkaitan dengan isi perjanjian. Asas kebebasan berkontrak ini memberi konsekwensi bahwa Hakim atau Pengadilan tidak mempunyai hak untuk mencampuri atau melakukan intervensi terhadap isi perjanjian yang dibuat para pihak.

Menurut Rutten asas-asas hukum perjanjian yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata ada 3, yaitu :¹⁰

1. Asas, bahwa perjanjian yang dibuat itu pada umumnya bukan secara formil tetapi konsensual, artinya perjanjian itu terjadi dengan iktikad baik

⁹ *Ibid*, hlm. 25.

¹⁰ Purwahid Patrik, *Asas Iktikad Baik dan Kepatutan dalam Perjanjian*, Badan Penerbit UNDIP, hlm. 3.

karena persetujuan kehendak atau konsensus semata-mata. Dan dapat disebut asas Konsensualisme.

2. Asas, bahwa para pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan, sebagaimana disebut dalam Pasal 1338 KUH Perdata; bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Maka dapat disebut asas kekuatan mengikat dari perjanjian.

3. Asas kebebasan berkontrak

Orang bebas membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi, berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih undang-undang mana yang akan dipakai untuk perjanjian itu.

Pada dasarnya memang kebebasan berkontrak adalah bagian daripada hak-hak kebebasan dasar manusia, namun perlu mulai ada pembatasan untuk menentukan batas dari kebebasan ini haruslah diingat bahwa manusia adalah makhluk sosial dan hukum perdata tidak hanya bertujuan untuk melindungi perorangan saja, akan tetapi juga melindungi masyarakat pada umumnya.¹¹

Asas kebebasan berkontrak secara umum in abstracto adalah asas yang baik dan patut, akan tetapi apabila para pihak yang saling mengikatkan diri kedudukannya tidak seimbang, maka kebebasan ini dapat melalui cara-cara yang tidak dibenarkan, yang menghasilkan suatu perjanjian yang berat sebelah, karena adanya ketidakpatutannya. Adanya tingkatan ekonomi atau psikologis pada salah satu pihak dalam membuat perjanjian, dimungkinkan

¹¹ *Ibid*, hlm. 6.

salah satu pihak lebih dominan dalam menentukan syarat-syarat perjanjian, seperti yang nampak dalam perjanjian standar, sehingga pihak yang lain hanya ada kesempatan untuk menerima atau menolak perjanjian yang disodorkannya.¹²

KUH Perdata tidak mensyaratkan adanya keseimbangan prestasi kedua belah pihak dalam membuat perjanjian, Dalam KUH Perdata tidak dianut asas *Justium Petiturum*. Hal ini nampak dalam Pasal 1320 yang menetapkan syarat sahnya perjanjian. Prinsipnya perjanjian tetap sah, sekalipun prestasi dan kontra prestasi keduanya tidak seimbang.¹³

Undang-undang tidak berarti memberikan kebebasan mutlak kepada para individu, dalam hal kebebasan berkontrak berlaku pembatasan yang telah diatur dalam undang-undang yang mempunyai sifat memaksa, tata kesusilaan maupun ketertiban umum yaitu dalam Pasal 1337 KUH Perdata. Disamping itu juga adanya pembatasan berdasarkan Pasal 1338 ayat 3 yang memberikan pencegahan terhadap pelaksanaan perjanjian, apabila pelaksanaannya akan menimbulkan ketidakpatutan.¹⁴

Sehingga yang dimaksud dengan iktikad baik dalam Pasal 1338 ayat 3 tidak lain adalah bahwa perjanjian harus dilaksanakan secara pantas dan patut.¹⁵ Karena dengan perjanjian yang mengikat para pihak yang membuat harus melaksanakan dengan pantas dan patut.

¹² J Satrio, *op.cit*, hlm. 149.

¹³ *Ibid*, hlm. 149-150.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 150-151.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 177.

Di negeri Belanda penafsiran iktikad baik dalam perjanjian oleh pengadilan muncul dalam perkara *Hengsten Vereniging v. Onderinge Paarden en Vee Assurantie Arrist de Labourer Arrest*, HR 9 Februari 1923, NJ 1923, 676. Menurut Hoge Raad iktikad baik ini merupakan doktrin yang merujuk kepada kerasionalan dan kepatutan (*redelijkheid en billijkheid*) yang hidup dalam masyarakat. Hoge Raad mengatakan bahwa kontrak harus dilaksanakan menurut kerasionalan dan kepatutan (*Volgens de eisen van van redelijkheid en billijkheid*). Hoge Raad dengan tegas menyatakan bahwa memperhatikan iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tidak lain menafsirkan perjanjian menurut kerasionalan dan kepatutan. Dengan demikian pandangan yang menyatakan bahwa Hoge Raad telah menyamakan iktikad baik dengan kerasionalan dan kepatutan.¹⁶

Dalam praktik perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja biasanya pekerja tinggal menanda tangani apa yang telah disiapkan oleh pengusaha dengan alasan efisien dan efektif, dimana perjanjian telah dipersiapkan oleh pengusaha dan pekerja tinggal menanda tangani saja.

Kalau kita lihat posisi antara pengusaha dan pekerja ketika perjanjian baku diadakan tidak memberi kesempatan pekerja untuk mengadakan "*real bargaining*" dengan pengusaha (kreditur). Debitur tidak mempunyai kekuatan untuk mengutarakan kehendak dan kebebasan dalam menentukan isi perjanjian baku ini.¹⁷

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 52.

Dalam penerapan iktikad baik sebagai pelengkap asas kebebasan berkontrak menjadi sangat urgen, karena perbuatan curang dalam berbisnis yang berkaitan dengan kebebasan berkontrak di satu pihak dan merupakan perbuatan melawan hukum di pihak lain, karena perbuatan curang tersebut dimasukkan sebagai klausula dalam perjanjian, yang terjadi diantara pihak yang kedudukannya tidak seimbang baik secara ekonomi, sosial, intelektual maupun politis.¹⁸

Salah satu pembatasan tentang asas kebebasan berkontrak adalah tentang adanya asas iktikad baik sesuai Pasal 1338 KUH Perdata, yang mengatakan : Semua perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Maksud kalimat ini adalah bahwa cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.¹⁹

Pembatasan pembatasan tersebut adalah sebagai akibat adanya :

1. Perkembangan masyarakat, khususnya dibidang sosial ekonomi, yaitu misalnya karena penggabungan atau sentralisasi dari perseroan/perusahaan. Sehingga dengan adanya pemusatan/penggabungan ini mengakibatkan kebebasan berkontrak seseorang dibatasi.
2. Adanya campur tangan pemerintah/penguasa untuk melindungi kepentingan umum bagi si ekonomi lemah dari cengkeraman pihak ekonomi kuat.
3. Adanya stroming/aliran dari masyarakat yang menuju kearah keadilan sosial, sehingga ada usaha-usaha untuk memberantas ketidak adilan yang

¹⁸ CFG Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Penerbit Alumni, Bandung, hlm. 125.

¹⁹ Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 1984, hlm. 139.

terjadi dalam perjanjian yang tidak memenuhi rasa keadilan serta hak asasi manusia.

Asas iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian lebih berarti "kepatutan", pengertian ini berbeda dengan pengertian dalam hukum benda yang mengartikan kejujuran. Asas ini yang terdapat dalam Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata menginginkan agar dalam melaksanakan perjanjian menimbulkan rasa keadilan bagi para pihak yang membuatnya dan tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak. Untuk mencapai tujuan asas kebebasan berkontrak maka para pihak dalam membuat perjanjian harus memiliki posisi tawar yang seimbang, karena kebebasan berkontrak yang sebenarnya akan eksis apabila di dalam perjanjian memiliki keseimbangan baik secara ekonomi maupun sosial, namun dalam kenyataannya tidak semua pihak dapat memenuhi posisi tawar yang seimbang sehingga dapat merugikan pihak yang memiliki posisi tawar yang lemah.

Sebagai instrumen hukum untuk membatasi kebebasan berkontrak, asas iktikad baik memiliki 3 (tiga) fungsi, yaitu :

1. Semua kontrak harus ditafsirkan dengan iktikad baik;
2. Sebagai fungsi menambah (*aanvullende werking van de goede trouw*), yaitu bahwa hakim dapat menambah isi perjanjian dengan kata-kata peraturan perundangan yang berkaitan dengan perjanjian itu;
3. Sebagai fungsi membatasi dan meniadakan (*beperkende enderogerende werking van de goede trouw*), yaitu : hakim dapat mengesampingkan isi perjanjian atau peraturan perundangan apabila terjadi perubahan keadaan.

Karena perubahan keadaan mengakibatkan pelaksanaan yang terdapat dalam peraturan perundangan menjadi tidak adil lagi.²⁰

Dalam menilai iktikad baik, hakim harus memperhatikan kepatutan. Setiap perjanjian didasarkan *pretitum iustum* yang mengacu pada *reason* dan *equity* yang mensyaratkan adanya keseimbangan antara kerugian dan keuntungan bagi kedua belah pihak dalam perjanjian (*just price*). Hal tersebut sejalan dengan tujuan hukum itu sendiri yakni merealisasi keadilan. Isi hukum termasuk isi kontrak harus memuat nilai-nilai keadilan.²¹

Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam Pasal 1603 huruf e ayat 1 KUH Perdata yang mengatakan hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan perundangan atau dalam peraturan perundangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan.²²

Perjanjian kerja waktu tertentu, secara umum tunduk pada hukum perjanjian yang diatur dalam buku III KUH Perdata. Buku III ini menganut asas kebebasan dalam membuat perjanjian (*beginsel der contractsvrijheid*). Asas ini sesuai Pasal 1338 KUH Perdata yang menerangkan bahwa bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.²³

²⁰ Ridwan Khairandy, *op.cit*, hlm. 23.

²¹ *Ibid*, hlm. 35.

²² Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung, hlm. 26.

²³ Subekti, *op.cit*, hlm. 127.

Istilah perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan berasal dari istilah hukum Belanda, yaitu *overeenkomst* dan *verbentenis*. Menurut Setiawan²⁴ berbagai kepustakaan hukum di Indonesia memakai bermacam-macam istilah untuk menterjemahkannya, yaitu : pertama, KUH Perdata oleh Soebekti dan Tjitrosudibio menggunakan istilah perikatan untuk *verbentenis* dan persetujuan untuk *overeenkomst*, kedua, E Utrecht, dalam bukunya Pengantar Dalam Hukum Indonesia, memakai istilah perhutangan untuk *verbentenis* dan perjanjian untuk *overeenkomst*, ketiga, Ichsan dalam bukunya berjudul Hukum Perdata Jilid I B menterjemahkan *verbentenis* dengan perjanjian dan persetujuan untuk *overenkoomst*.

Dari uraian diatas, ternyata bahwa *verbentenis* dikenal 3 (tiga) istilah Indonesia, yaitu : perikatan, perhutangan dan perjanjian, sedangkan *overenkoomst* dipakai 2 (dua) istilah, yaitu perjanjian dan persetujuan.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa itu timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dimana setiap perjanjian akan menimbulkan suatu perikatan antara 2 (dua) orang yang membuatnya, karena pada hakekatnya perjanjian adalah rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Secara khusus perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam ketentuan Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan

²⁴ Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Cet. III, Bina Cipta, Bandung, hlm. 7.

petunjuk pelaksanaannya yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004.

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu sesuai Pasal 1 huruf 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004 adalah :

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu terdiri atas :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu baik yang didasarkan atas waktu tertentu maupun pekerjaan tertentu, batas maksimal adalah 5 (lima) tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi.

Maksud ketentuan tersebut adalah agar pekerja memperoleh pekerjaan secara tidak tetap selama 5 (lima) tahun saja, kemudian akan meningkat menjadi pekerja waktu tidak tertentu/tetap.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu biasanya pengusaha mempunyai posisi tawar yang lebih tinggi, dimana pengusaha sudah mempersiapkan perjanjian dengan ketentuan perjanjian kemudian ditawarkan kepada pekerja. Apabila posisi tawar pekerja seimbang dan sesuai ketentuan dengan apa yang dikerjakan pekerja, maka tidak perlu adanya campur tangan

atas perjanjian tersebut dan asas kebebasan berkontrak dapat berlaku sepenuhnya. Namun apabila terjadi posisi tawar yang kurang seimbang, maka berlaku asas kebebasan berkontrak sesuai ketentuan Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata dengan dibatasi ketentuan iktikad baik sesuai yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum normatif atau *legal research* yaitu mengkaji norma-norma hukum yang berlaku. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, dan dengan mengambil satu sampel pada perjanjian kerja waktu tertentu di CV Boga Abadi dengan alamat Jalan Diponegoro Nomor 38 Yogyakarta.

Terkait dengan penulisan ini, norma hukum yang menjadi bahan kajian adalah peraturan perundangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan penerapan iktikad baik.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

- a. Bahan hukum Primer diperoleh dari peraturan perundangan-undangan yang mempunyai kekuatan mengikat, meliputi :

- 1). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 2). Burgerlijk Wetboek (BW).
 - 3). Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - 4). Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 - 5). Peraturan Perusahaan di CV Boga Abadi
 - 6). Perjanjian kerja waktu tertentu di Perusahaan CV Boga Abadi.
- b. Bahan hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer karena bahan hukum sekunder adalah merupakan bahan-bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat digunakan untuk membantu dan menganalisis serta memahami bahan hukum primer.²⁵
- Adapun bahan-bahan hukum sekunder tersebut adalah :
- 1). Kepustakaan / buku-buku atau dokumen yang menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.
 - 2). Makalah-makalah pada seminar maupun pertemuan ilmiah lainnya yang berhubungan dengan PKWT.
 - 3). Tulisan Media Masa, arsip, dan data-data lain yang dipublikasikan.
- c. Bahan hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang bersifat melengkapi dari kedua data diatas yang terdiri dari : kamus hukum, kamus bahasa dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan penulisan.

²⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 12.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, dilakukan melalui studi dokumen dan kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri yang ada yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan dalam pembahasan ini.²⁶

Dalam penelitian ini merupakan upaya sistematik dan objektif untuk mendapatkan data, mengolah dan menganalisa dalam rangka mengidentifikasi dan menemukan solusi persoalan perjanjian kerja waktu tertentu. Meskipun penelitian ini dilakukan secara deskriptif, namun banyak dikaji hubungan sebab akibat suatu variabel dengan variabel lainnya dalam rangka memahami keadaan dan merumuskan permasalahan yang paling tepat.

4. Teknik Pendekatan

Dalam pendekatan ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan peraturan perundangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Burgerlijk Wetbook (BW) Pasal 1320 dan 1338 tentang Perjanjian, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan peraturan pelaksanaan yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per 100/Men/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

²⁶ M. Syamsudin, *Operasional Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 101.

5. Teknik Analisa Data

Data sekunder yang telah dipilih melalui studi kepustakaan disusun secara sistematis sehingga diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai asas, kaidah ketentuan hukum yang berkaitan. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif secara logis secara mendalam sebagai kajian yang komprehensif dan disajikan secara deskriptif analitik.

F. Sistematis Pembahasan

Dalam penulisan ini direncanakan terdiri dari 4 bab dengan penjelasan masing-masing sebagai berikut :

Bab I Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistem pembahasan.

Bab II Perjanjian dan perjanjian kerja waktu tertentu yang berisikan : pengertian dan macam-macam perjanjian, syarat sahnya perjanjian, asas-asas dalam perjanjian, iktikad baik dalam perjanjian, perjanjian kerja dan perjanjian kerja waktu tertentu.

Bab III membahas iktikad baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang berisikan : pentingnya iktikad baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu, akibat hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didalam klausulnya tidak mengandung iktikad baik.

Bab IV Penutup, merupakan bab terakhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

A. Pengertian dan Macam Macam Perjanjian

Definisi perjanjian dalam yang tercantum pada Pasal 1313 KUH Perdata yang memberikan definisi mengenai perjanjian mengatakan bahwa : suatu perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Menurut Mariam Darius Badruzaman definisi perjanjian yang terdapat pada ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Terlalu luas karena perjanjian dapat mencakup hal-hal janji kawin, yaitu perbuatan di dalam keluarga yang menimbulkan perjanjian pula. Namun, istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri. Sehingga buku III KUH Perdata secara tidak langsung berlaku juga mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.²⁷

Kelemahan lain dari definisi Pasal 1313 KUH Perdata adalah pada kata “perbuatan”, karena kalau kita lihat dari skema peristiwa hukum, maka peristiwa hukum yang timbul karena perbuatan/ tindakan manusia yang meliputi baik “tindakan hukum” maupun “tindakan manusia yang lainnya”

²⁷ Mariam Darius Badruzaman, *op.cit.*, hlm . 18.

yang bukan tindakan hukum, seperti misalnya : *onrechmetige daad* dan *zaakwaarneming* Suatu *onrechmatige daad* memang bisa timbul karena perbuatan orang, dan sebagai akibatnya timbul suatu perikatan, dimana orang yang satu terikat untuk memberikan suatu prestasi tertentu kepada orang lain yang merasa dirugikan. Suatu tindakan yang melawan hukum (*onrechmatige daad*), tidak didasarkan atas dan bukan merupakan suatu perjanjian, karena akibat hukumnya yaitu terikatnya pihak yang satu untuk membayar ganti rugi kepada pihak yang lain, tidak sama sekali dijanjikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain, malahan hal itu tidak dikehendaki. Di dalam suatu perjanjian para pihak sudah tahu, bahkan sudah membayangkan atau paling tidak dianggap sudah tahu akibat hukum yang akan muncul dari perjanjian yang mereka buat. Bahkan mereka sebenarnya malahan sengaja ada yang melakukan tindakan tersebut dengan tujuan agar akibat hukumnya yang memang dikehendaki muncul. Suatu tindakan yang menimbulkan akibat hukum yang memang dikehendaki atau dianggap oleh undang-undang dikehendaki disebut tindakan hukum. Karenanya kata “perbuatan” dalam Pasal 1313 KUH Perdata lebih tepat kalau diganti dengan kata/istilah “perbuatan/ tindakan hukum”. Keuntungan digunakan istilah tindakan hukum tidak lain hanya menunjukkan, bahwa akibat hukum yang dikehendaki atau dianggap dikehendaki, tetapi didalamnya juga sadar tersimpul adanya “sepakat” yang merupakan ciri dari pada perjanjian sesuai (Pasal 1320 KUH

Perdata) yang tidak mungkin saja pada *onrechmatige daad* dan *zaokwaarneming*.²⁸

Demikian juga dengan kata kata “dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih” pada definisi perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata menimbulkan kesan di satu pihak ada kewajiban dan di lain pihak ada hak. Hal demikian itu hanya cocok untuk perjanjian sepihak saja, sebab didalam perjanjian timbal balik hak dan kewajiban ada pada kedua belah pihak. Padahal perumusan Pasal 1313 merupakan perumusan umum, perumusan tentang perjanjian (Buku III) pada umumnya. Jadi perumusan undang-undang disini terlalu sempit. Agar supaya meliputi pula perjanjian timbal balik, maka sebaiknya ditambahkan "atau dimana kedua belah pihak saling mengikatkan diri".²⁹

Perumusan yang diberikan undang-undang sesuai ketentuan dalam Buku III KUH Perdata hanya berlaku untuk perjanjian yang menimbulkan perikatan. Pada dasarnya perikatan disini adalah perikatan yang terletak dalam lapangan hukum harta kekayaan saja.

Pada umumnya perjanjian tidak terikat kepada suatu bentuk tertentu, dapat dibuat secara lisan dan tertulis, andaikata dibuat tertulis, maka perjanjian ini bersifat sebagai alat bukti apabila terjadi perselisihan. Untuk beberapa perjanjian undang-undang menentukan bentuk tertentu, dan apabila bentuk ini tidak diikuti/dituruti, maka perjanjian itu menjadi tidak sah.

²⁸ J. Satrio, *Hukum Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Buku I, Penerbit Citra Aditya, Bandung, 1995, hlm. 24-25.

²⁹ *Ibid*, hlm. 27.

Dengan demikian bentuk tertulis tadi tidaklah semata mata merupakan alat pembukuan saja, tetapi merupakan syarat adanya (*bestaanwaarde*) perjanjian. misalnya perjanjian mendirikan perseroan terbatas harus dengan akta notaris.³⁰

Perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara. Perbedaan tersebut adalah, sebagai berikut :³¹

1. Perjanjian timbal balik.

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak, misalnya perjanjian tentang jual beli.

2. Perjanjian cuma-cuma dan perjanjian atas beban.

Perjanjian cuma-cuma adalah perjanjian yang memberikan keuntungan bagi salah satu pihak saja, misalnya perjanjian tentang hibah.

Perjanjian atas beban adalah perjanjian terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lain, dan antara kedua prestasi itu tidak ada hubungannya menurut hukum.

3. Perjanjian bernama (*benoemd specified*) dan perjanjian tidak bernama (*onbenoemd unspecified*).

Perjanjian bernama (khusus) adalah perjanjian yang mempunyai nilai tersendiri. Maksudnya perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang-undang, berdasarkan tipe yang paling banyak terjadi sehari-hari. Perjanjian bernama terdapat dalam Bab V sampai

³⁰ Mariam Darus Badruzaman, *loc.cit.*

³¹ *Ibid*, hlm. 19.

dengan Bab. XVIII KUH Perdata. Di luar perjanjian bernama tumbuh perjanjian tidak bernama yaitu perjanjian yang tidak diatur dalam KUH Perdata tetapi perjanjian ini ada dan hidup dalam masyarakat.

Mengenai jumlah perjanjian ini tidak terbatas. Karena lahirnya perjanjian ini adalah berdasarkan asas kebebasan mengadakan perjanjian (*partij autonomy*) yang berlaku di dalam hukum perjanjian. Salah satu contoh dari perjanjian adalah perjanjian sewa beli.

4. Perjanjian campuran (*contractus sui generis*).

Sehubungan dengan adanya perbedaan diatas perlu dibicarakan juga perjanjian campuran. Perjanjian campuran ialah perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian itu sendiri, misalnya perjanjian antara pemilik hotel yang menyewakan kamar dengan perjanjian sewa menyewa tetapi dalam hal menyajikan makanan dan pelayanan terjadi perjanjian jual beli. Terhadap perjanjian campuran itu ada berbagai paham.

- a. Paham pertama, mengatakan bahwa ketentuan ketentuan mengenai perjanjian khusus diterapkan secara analogis, sehingga setiap unsur dari perjanjian khusus tetap ada (*contractus sui generis*).
- b. Paham kedua, mengatakan bahwa ketentuan ketentuan yang dipakai adalah ketentuan ketentuan dari perjanjian yang paling menentukan (*teori absorpsi*).
- c. Paham ketiga, mengatakan bahwa ketentuan ketentuan undang - undang yang diterapkan terhadap perjanjian campuran itu adalah ketentuan undang undang yang berlaku untuk itu (*teori kombinasi*).

5. Perjanjian *Obligatoir*.

Perjanjian *obligatoir* adalah perjanjian antara pihak-pihak yang mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan kepada pihak lain. Menurut KUH Perdata, perjanjian jual beli saja belum mengakibatkan beralihnya hak milik dari penjual kepada pembeli. Beralihnya hak milik atas benda masih diperlukan satu lembaga lain yaitu penyerahan (*levering*). Perjanjian jenis ini dinamakan perjanjian *obligatoir*, karena membebankan kewajiban (*obligatoir*) kepada para pihak untuk melakukan penyerahan (*levering*). Sedangkan penyerahan itu sendiri merupakan perjanjian kebendaan.

6. Perjanjian Kebendaan (*zakelijke overeenkomst*)

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian hak atas benda dialihkan atau diserahkan (*transfer of title*) kepada pihak lain.

7. Perjanjian Konsensual dan Perjanjian Riil.

Perjanjian konsensual adalah perjanjian diantara kedua belah pihak yang telah tercapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan. Berdasarkan KUH Perdata perjanjian ini sudah mempunyai kekuatan hukum mengikat sesuai Pasal 1338. Namun demikian di dalam KUH Perdata ada juga perjanjian perjanjian yang hanya berlaku sesudah terjadinya penyerahan barang (*levering*). Misalnya : perjanjian penitipan barang sesuai Pasal 1694 KUH Perdata, pinjam pakai sesuai Pasal 1740 KUH Perdata. Perjanjian yang terakhir ini dinamakan perjanjian riil yang merupakan peninggalan hukum Romawi.

8. Perjanjian perjanjian yang istimewa sifatnya.

- a. Perjanjian *liberatoir*, yaitu perjanjian para pihak yang membebaskan diri dari kewajiban yang ada" misalnya pembebasan hutang (*kwijtschelding*) Pasal 1438 KUH Perdata.
- b. Perjanjian pembuktian (*bewijsovereenkomst*) yaitu perjanjian antara para pihak untuk menentukan pembuktian apakah yang berlaku di antara mereka. Perjanjian untung-untungan, misalnya perjanjian asuransi, Pasal 1774 KUH Perdata
- c. Perjanjian publik, yaitu perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik, karena salah satu pihak bertindak sebagai penguasa dalam hal ini adalah Pemerintah, misalnya perjanjian ikatan dinas dan perjanjian pengadaan barang Pemerintah (Keppres No. 80 tahun 2003).

B. Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata suatu perjanjian dikatakan sah jika memenuhi syarat syarat, sebagai berikut :

1. Mereka sepakat untuk mengikatkan diri (*toestemming*).
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Kausa/ sebab yang halal.

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat subyektif, karena kedua syarat tersebut mengenai subyek perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebutkan syarat obyektif karena mengenai obyek dari perjanjian.³²

Dilihat dari syarat satrnya perjanjian ini, dibedakan bagian perjanjian, yaitu :

1. Bagian inti (*wanzenlijtre oordeel*), sub bagian inti disebut esensialia dan;
2. Bagian yang bukan inti yang disebut *naturalia* dan *aksidentalialia*.³³

1. Kesepakatan

Kedua belah pihak dalam suatu perjanjian, harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauan itu harus dinyatakan. Pernyataan dalam dilakukan dengan tegas atau secara diam-diam. Cara yang belakangan ini sangat yang lazim dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya jika seseorang naik bus, secara diam diam-diam telah terjadi suatu perjanjian yang meletakkan kewajiban pada kedua belah pihak (*wederkerige overeenkomst*), yaitu pihak si penumpang untuk membayar harga karcis sesuai tarif dan pihak kondektur yang bertindak atas nama pemilik bus, berkewajiban untuk mengantar penumpang ke alamat dengan aman kemana hendak ditujunya. Kemauan yang bebas sebagai syarat pertama untuk suatu perjanjian yang sah dianggap tidak ada

³² *Ibid*, hlm. 23-24.

³³ *Ibid*, hlm. 24.

jika perjanjian itu telah terjadi karena paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), atau penipuan (*bedrog*)³⁴.

Ketentuan berdasarkan Pasal 1321 KUH Perdata menyatakan apabila di dalam suatu perjanjian terdapat kekhilafan, paksaan atau penipuan, maka berarti di dalam perjanjian itu terjadi cacat pada kesepakatan antar para pihak dan karena itu perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Undang-undang membedakan dua jenis kekhilafan yaitu mengenai orang (*error in personal*) dan kekhilafan mengenai barang yang menjadi pokok perjanjian (*error in substantia*)³⁵

Suatu paksaan dianggap telah terjadi apabila perbuatan itu sedemikian rupa sehingga dapat menakutkan seseorang yang berpikiran sehat, dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian yang terang dan nyata. Dalam hal ini harus dipertimbangkan tentang usia jenis kelamin dan kedudukan orang yang berada dibawah paksaan tersebut.

Paksaan adalah dapat mengakibatkan batalnya perjanjian, termasuk paksaan adalah hal yang dilakukan terhadap istri atau suami atau keluarga dalam garis keatas dan kebawah. Ketakutan karena hormat terhadap orang tua atau lain sanak keluarga dalam garis ke atas, tanpa disertai kekerasan tidak dapat membatalkan perjanjian.

³⁴ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet. ke XIX, Penerbit PT Intermasa, Jakarta, 1984, hlm. 135.

³⁵ Mariam Darus Badruzaman, *op cit*, hlm . 25.

Penipuan juga merupakan suatu alasan untuk pembatalan perjanjian, apabila terjadi tipu muslihat yang dipakai salah satu pihak, maka pihak lain tentunya tidak akan membuat perjanjian tersebut.

Ada beberapa teori yang membahas kapan kesepakatan dalam perjanjian tersebut terjadi. Kapan suatu kesepakatan dapat tercapai ?

- a. Teori kehendak (*wilstheorie*) yang mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan tulisan surat.
- b. Teori pengiriman (*verzendtheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran.
- c. Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*) mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima.
- d. Teori kepercayaan (*vertrowenstheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.³⁶

Selain adanya kekhilafan, paksaan dan penipuan tersebut dalam Pasal 1321 KUH Perdata dalam perkembangan terakhir penyalahgunaan keadaan, merupakan hal yang dapat dijadikan alasan untuk membatalkan perjanjian. Penyalahgunaan keadaan dalam sistem hukum Eropa

³⁶ *Ibid*, hlm. 24.

Kontinental disebut *misbruik van omstandigheden* atau *undue influence* dalam sistem hukum *Anglo saxon*.

Hukum perjanjian dalam perkembangannya menerima penyalahgunaan keadaan sebagai unsur yang menyebabkan perjanjian yang ditutup dalam suasana seperti itu dapat dibatalkan, baik seluruhnya maupun sebagian daripadanya. Ada kemungkinan terjadi, bahwa suatu perjanjian tertentu pada waktu pembentukannya mengandung cacat kehendak, tetapi tidak dapat digolongkan dalam cacat kehendak seperti yang biasa kita kenal, seperti dalam hal ada kesesatan, paksaan dan penipuan.³⁷

Penyalahgunaan keadaan tidak semata-mata berkaitan dengan masalah isi perjanjian, karena isinya sendiri mungkin tidak terlarang tetapi sesuatu yang lain, yang terjadi pada saat lahirnya perjanjian, yang menimbulkan kerugian pada salah satu pihak, yaitu "penyalahgunaan keadaan" itu yang dilarang. Untuk dapat menyalahgunakan keadaan, maka salah satu pihak harus mempunyai kelebihan dari yang lain, kelebihan mana dapat berupa kelebihan psikologis, ekonomis maupun phisik.³⁸

Dalam hal ada kelebihan ekonomi, maka yang lemah mempunyai posisi yang tergantung, sehingga untuk mendapatkan posisi tertentu yang sangat dibutuhkan olehnya, ia terpaksa harus bersedia menerima janji-janji dan klausula-klausula yang sangat merugikan dirinya karena posisi finansialnya mendesak untuk melakukan itu. Lihat saja dalam hubungan

³⁷ J Satrio, *op.cit*, hlm. 315.

³⁸ *Ibid*, hlm. 317.

yang bersifat monopoli dimana pihak lain tidak mempunyai pilihan selain dari hanya dapat menerima syarat syarat yang diajukan si pemegang kuasa, sehingga pihak yang satu tidak mempunyai posisi tawar (*bargaining position*).

Suatu perjanjian dapat dibatalkan jika terjadi penyalahgunaan keadaan. Nieuwenhuis mengemukakan 4 syarat adanya penyalahgunaan keadaan :³⁹

- a. Keadaan keadaan istimewa (*bijzondere omstandigheden*), seperti keadaan darurat ketergantungan, ceroboh, jiwa yang kurang waras, dan tidak berpengalaman.
- b. Suatu hal yang nyata (*kenbaarheid*).

Disyaratkan salah satu pihak mengetahui atau semestinya mengetahui pihak lain karena keadaan istimewa maka tergerak hatinya untuk menutup suatu perjanjian.

- c. Penyalahgunaan (*misbruik*).

Salah satu pihak telah melaksanakan perjanjian itu walaupun dia mengetahui atau seharusnya mengerti bahwa ia seharusnya tidak melakukannya

- d. Hubungan kausal.

Adalah penting bahwa tanpa menyalahgunakan keadaan itu maka perjanjian itu tidak akan ditutup.

³⁹ Henry P Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Ostandigheden) sebagai Alasan untuk Pembatalan Perjanjian*, Liberty, Yogyakarta, 2001, hlm. 40.

Penyalahgunaan keadaan dikategorikan sebagai kehendak yang cacat, karena mempengaruhi syarat subyektif. Van Dunne membedakan penyalahgunaan keadaan karena keunggulan ekonomi dan keunggulan kejiwaan, dengan uraian sebagai berikut :⁴⁰

- 1) Persyaratan untuk penyalahgunaan keunggulan ekonomis;
 - a) Satu pihak harus mempunyai keunggulan ekonomis terhadap yang lain.
 - b) Pihak lain terpaksa mengadakan perjanjian.
- 2) Persyaratan untuk adanya penyalahgunaan keunggulan kejiwaan :
 - a) Salah satu pihak menyalahgunakan ketergantungan relatif, seperti hubungan kepercayaan istimewa antara orang tua dengan anak, suami dengan istri, dokter dengan pasien, pendeta dengan jemaat.
 - b) Salah satu pihak menyalahgunakan keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan, seperti adanya gangguan jiwa tidak berpengalaman, gegabah. Kurang pengetahuan, kondisi badan yang tidak baik, dan sebagainya.

Dalam penyalahgunaan keadaan harus dipenuhi dua unsur yaitu unsur kerugian bagi satu pihak dan unsur kedua unsur penyalahgunaan kesempatan oleh pihak lain. Untuk penerapan ajaran penyalahgunaan keadaan diperlukan perkembangan baru berupa adanya/berlakunya iktikad

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 41.

baik secara terbatas, penjelasan normatif dari perbuatan hukum, pembatasan berlakunya persyaratan standar, penyalahgunaan hak.⁴¹

Penyalahgunaan keadaan seperti di atas, banyak ditemui pada perjanjian-perjanjian standar, dimana klausula-klausula pada perjanjian standar yang biasanya dibuat oleh salah satu pihak yang mempunyai posisi lebih kuat dari pihak lainnya yang dibuat untuk melindungi kepentingannya.

Beberapa Yurisprudensi Mahkamah Agung yang berkaitan dengan penyalahgunaan keadaan adalah :

- a. Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 3 Juli 1985 Reg.No. 1904 K/Sip/1982 tentang pembatalan perikatan yang dibuat dengan adanya penyalahgunaan keadaan.
- b. Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 7 Januari 1987 Reg. No. 3431 K/Pdt/1985 tentang bunga pinjaman uang dan barang jaminan yang bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.
- c. Putusan Mahkamah Agung RI tanggal 13 Juni 1997 No. 456 K/Pdt/1993 tentang Surat Pengakuan Hutang.⁴²

2. Kecakapan

Ketentuan Pasal 1329 KUH Perdata menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali apabila menurut undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap. Ketentuan Pasal 1330 KUH

⁴¹ *Ibid*, hlm. 64.

⁴² *Ibid*, hlm. 86-145.

Perdata menyatakan ada beberapa orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni :

- a. Orang yang belum dewasa.
- b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan, dan
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan pada umumnya kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

Seseorang dikatakan belum dewasa menurut Pasal 1330 KUH Perdata jika belum mencapai umur 21 tahun. Seseorang dikatakan dewasa jika telah berumur 21 tahun atau berumur kurang dari 21 tahun tetapi telah menikah.⁴³

Dalam perkembangannya, berdasarkan Pasal 47 dan Pasal 50 Undang Undang No. I Tahun 1974, tentang Perkawinan, kedewasaan seseorang ditentukan bahwa anak berada dibawah kekuasaan orang tua atau wali sampai umur 18 tahun. Selanjutnya Mahkamah Agung melalui Putusan No. 447/Sip/1976 tanggal 13 Oktober 1976 menyatakan bahwa dengan berlakunya Undang-Undang No. I Tahun 1974, maka batas seseorang berada dibawah perwalian adalah 18 tahun bukan 21 tahun.⁴⁴

Dalam perkembangan berikutnya, Pasal 39 ayat (1) butir a Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris menentukan

⁴³ Ridwan Khairandy, *Perseroan Terbatas, Doktrin, Peraturan Perundang-undangan dan Yurisprudensi*, Kr. asi Total Media, Yogyakarta, 2009, hlm. 35.

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 36.

bahwa batas kedewasaan seseorang untuk menghadap dan membuat akta notaris adalah 18 tahun atau sudah menikah.⁴⁵

Begitu pula dalam Bab I Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun.

Dalam perkembangan ketentuan hukum yang mengatur tentang usia kedewasaan apabila kita perhatikan sebagaimana disebutkan di atas, menunjukkan bahwa telah terjadi pergeseran standar usia kedewasaan dari semula mengacu kepada ketentuan dalam Pasal 1330 KUH Perdata yaitu 21 tahun, dan kemudian pada peraturan perundang-undangan selanjutnya menggunakan standar usia kedewasaan 18 tahun.

Ketentuan dalam ilmu hukum dikenal asas *lex posteriori derogate legi priori*, yang mempunyai arti/makna bahwa peraturan yang diundangkan kemudian membatalkan peraturan sebelumnya. Dengan mengacu pada asas ini maka standar usia kedewasaan yang berlaku adalah 18 tahun.

Berkaitan dengan perempuan yang telah bersuami dan melakukan suatu perjanjian, Mahkamah Agung melalui Surat Edaran (SEMA) Nomor 3 tahun 1963 menetapkan bahwa perempuan demikian itu tetap cakap melakukan perjanjian. Pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Nomor. I Tahun 1974 menentukan hal yang sama. Pasal 31 sub 2 UU Nomor I Tahun 1974

⁴⁵ *Ibid.*

menentukan bahwa baik suami maupun istri berhak melakukan perbuatan hukum.⁴⁶

J. Satrio berpendapat, kecakapan bertindak menunjuk kepada kewenangan yang umum untuk menutup perjanjian, lebih luas lagi untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya. Sedang kewenangan bertindak menunjuk kepada yang khusus, kewenangan untuk bertindak dalam peristiwa yang khusus. Ketidakwenangan hanya menghalang-halangi untuk melakukan tindakan tertentu.⁴⁷

Orang yang dinyatakan tidak wenang adalah orang yang secara umum cakap untuk bertindak, tetapi untuk hal hal tertentu "tidak". Orang yang tidak cakap untuk bertindak adalah pasti orang yang tak wenang, sedangkan orang yang tak wenang adalah orang yang pada umumnya cakap. untuk bertindak, tetapi pada peristiwa tertentu tidak dapat melaksanakan tindakan hukum, dalam hubungannya dengan pembicaraan kita tidak wenang menutup perjanjian tertentu secara sah. Dengan demikian kata "kewenangan" dalam Pasal 1329 KUH Perdata yang tertuju kepada kewenangan umum, harus dibaca "kecakapan" sedangkan Pasal 1330 sub 3 anak kalimat terakhir, kata "kecakapan bertindak" yang tertuju kepada kewenangan khusus harus dibaca "kewenangan bertindak".⁴⁸

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 37.

⁴⁷ J Satrio, *op.cit*, hlm. 3.

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 5.

3. Suatu Hal Tertentu

Dalam suatu perjanjian, yang diperjanjikan adalah suatu hal atau suatu barang yang cukup jelas atau tertentu. Dalam syarat ini perlu untuk dapat menetapkan hak dan kewajiban para pihak yang tertuang dalam kesepakatan, karena obyek perjanjiannya adalah pekerjaan yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu, hal ini perlunya secara jelas pekerjaan apa yang akan dikerjakan, sehingga apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dan untuk mengetahui apakah para pihak telah memenuhi prestasinya atau belum.

Objek adalah isi dari prestasi yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan. Prestasi tersebut merupakan suatu perilaku (*handeling*) tertentu, bisa berupa memberikan sesuatu, melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam Pasal 1332 dan 1333 KUH Perdata perbicaraan tentang “zaak” yang menjadi objek daripada perjanjian maka “zaak” adalah merupakan objek prestasi perjanjian. ZaaK dalam Pasal 1333 ayat I dalam arti “perilaku tertentu” hanya mungkin untuk perjanjian yang prestasinya adalah untuk memberikan sesuatu, bagi perjanjian untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu tidak mungkin.⁴⁹

Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung. Ketentuan Pasal 1134 KUH Perdata menyatakan barang-

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 32.

barang yang akan ada di kemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

4. Sebab yang Halal

Undang-Undang menghendaki untuk sahnya suatu perjanjian harus ada suatu *oorzaak* (*kausa*) yang diperbolehkan. Secara *letterlijk* kata *oorzaak* atau kausa berarti sebab, tetapi menurut riwayatnya, yang dimaksudkan dengan kata itu ialah tujuan, yaitu apa yang dikehendaki oleh kedua belah pihak dengan mengadakan perjanjian itu.⁵⁰

Adapun suatu kausa yang tidak diperbolehkan ialah yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum. Bertentangan dengan undang-undang misalnya suatu perjanjian dimana satu pihak menyanggupi untuk melakukan sesuatu kejahatan. Bertentangan dengan kesusilaan misalnya suatu perjanjian yang dibuat berkaitan dengan judi atau perjudian. Dalam hal semacam ini, perjanjian itu dianggap suatu perjanjian yang dari semula sudah batal dan hakim berwenang karena jabatannya mengucapkan pembatalan, meskipun tidak diminta oleh salah satu pihak.

Kausa tidak sama dengan motif, karena motif adalah dasar penggerak pertama yang menimbulkan kehendak untuk melakukan suatu perbuatan jadi ia merupakan sebab yang paling jauh. Pertanyaan mengenai apa hasil atau daya guna yang dicapai para pihak dengan menutup

⁵⁰ Subekti, *op.cit.*, hlm. 136-137.

perjanjian tersebut adalah motif. Undang-undang tidak memperdulikan motif seseorang dalam hukum perdata. Misalkan orang membeli rumah dengan motif untuk mengamankan harta kekayaannya dari bahaya karena adanya inflasi, tidak menjadi soal dalam undang-undang.⁵¹

Hamaker berpendapat, bahwa kausa suatu perjanjian adalah akibat yang sengaja ditimbulkan oleh tindakan menutup perjanjian, yaitu apa yang menjadi tujuan mereka untuk menutup perjanjian.⁵² Menurut *Arrest Hoge Raad* tanggal 17 November 1922, kausa perjanjian adalah apa yang menjadi tujuan para pihak

Dalam perjanjian ada kalanya kausa atau sebab yang dicantumkan adalah bukan kausa yang sebenarnya atau yang disebut dengan perjanjian dengan kausa yang palsu atau dipalsukan. Sebagai contoh misalnya perjanjian jual beli dengan hak membeli kembali, yang sebenarnya adalah perjanjian utang piutang dengan jaminan tanah. Penyelundupan hukum demikian biasanya dilakukan terhadap perjanjian perjanjian dengan kausa yang dilarang, yang berakibat perjanjian tersebut batal. Sehingga untuk menghindarinya dibuat dengan kausa palsu atau yang dipalsukan.

Perjanjian dengan kausa palsu atau kausa yang terlarang yaitu bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan tersebut menurut ketentuan Pasal 1335 KUH Perdata tidak mempunyai kekuatan, yang oleh para ahli hukum ditafsirkan sebagai batal.

⁵¹ J. Satrio, *op.cit*, hlm. 56.

⁵² *Ibid*, hlm. 61.

C. Asas-asas dalam Perjanjian

Asas - asas dalam hukum perjanjian adalah :⁵³

1. Asas Konsensualisme

Asas ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata di dalamnya ditemukan istilah “semua”, kata-kata “semua” menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya, yang rasanya baik untuk menciptakan perjanjian. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan dalam mengadakan suatu perjanjian.

2. Asas Kepercayaan

Seorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain dalam mengadakan perjanjian harus menumbuhkan kepercayaan antara kedua pihak yaitu bahwa yang satu sama lain akan memenuhi prestasinya dikemudian hari. Tanpa adanya kepercayaan maka perjanjian tidak pernah ada. Dengan kepercayaan maka kedua belah pihak akan mengikat dirinya dalam suatu perjanjian yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang.

3. Asas Kekuatan Mengikat

Dengan demikian pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa didalam perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak pada apa yang diperjanjikan dan juga terhadap beberapa unsur

⁵³ Mariam Darus Badruzaman, *op.cit.*, hlm. 42-44.

lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan, dan kebiasaan akan mengikat para pihak.

4. Asas Persamaan Hak

Asas ini menempatkan para pihak didalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa kepercayaan, kekuasaan, jabatan dan lain lain. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.

5. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak untuk memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian dengan iktikad baik. Dapat dilihat disini bahwa kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajibannya memperhatikan iktikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.

6. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontraprestasi dari pihak debitur. Juga hal ini terlihat didalam *zaakwaarneming*, dimana seseorang yang melakukan suatu perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban

(hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya asas ini terdapat dalam Pasal 1339 KUH Perdata. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan untuk melakukan perbuatan hukum adalah berdasarkan pada "kesusilaan" (moral) sebagai panggilan dari hati nuraninya.

7. Asas Kepatutan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUH Perdata. Asas kepatutan disini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.

8. Asas Kebiasaan

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 jo, 1347 KUH Perdata yang dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang diatur secara tegas, tetapi juga hal-hal yang dalam keadaan dan kebiasaan yang diikuti.

9. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

D. Iktikad Baik dalam Perjanjian

Iktikad baik sesuai ketentuan Pasal 1338 ayat 3 mengatakan, bahwa suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Pasal ini berbicara

tentang iktikad baik pada pelaksanaan suatu perjanjian, jadi yang dibicarakan adalah sesudah perjanjian itu ada. Ketentuan ini mewajibkan adanya/diterapkannya iktikad baik sebagai perilaku kontraktual yang diharapkan para pihak dalam pelaksanaan perjanjian.

Walaupun ada kewajiban umum iktikad baik tetapi semua ketentuan menyebutkan atau menentukan standar atau tes apa yang harus digunakan untuk menilai iktikad baik tersebut. Sehingga penggunaan standar tersebut lebih banyak didasarkan kepada sikap pengadilan dan doktrin-doktrin yang dikembangkan para pakar.⁵⁴

Dalam beberapa sistem hukum perjanjian, seperti hukum perjanjian Jerman dan hukum Perjanjian Belanda, iktikad baik dibedakan antara iktikad baik subjektif dan iktikad baik objektif.

Iktikad baik subjektif (*subjectieve goedetrouw*) dikaitkan dengan hukum perjanjian. Artinya dalam pembuatan perjanjian ditentukan sikap batin seseorang. Sikap batin disini jelas menunjuk pembuatan perjanjian baik itu ditujukan kepada pengusaha maupun pekerja. Disini akan ditemui istilah pengusaha yang beriktikad baik atau pekerja yang beriktikad baik, sebagai lawannya adalah pengusaha dan pekerja yang beriktikad buruk. Seorang pengusaha dan pekerja yang beriktikad baik adalah seorang yang membuat perjanjian dengan penuh kepercayaan. Ia tidak tahu sama sekali bahwa perjanjian yang dibuatnya apakah boleh diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam hukum perjanjian iktikad baik diartikan sebagai kejujuran.

⁵⁴ Ridwan Khairandy, *op.cit*, hlm. 193.

Para pihak tidak mengetahui bahwa perjanjian yang dibuatnya tidak boleh dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam hal ini iktikad baik merupakan suatu elemen subyektif. Iktikad baik subyektif berkaitan dengan sikap batin atau kejiwaan (*psychishe gestekheid*) yaitu apakah yang bersangkutan menyadari atau tidak tindakannya bertentangan dengan iktikad baik.

Standar iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tentunya adalah standar objektif. Dalam hukum perjanjian pengertian bertindak sesuai dengan iktikad baik mengacu kepada ketaatan akan *reasonable commercial standard of fair dealing*, yang menurut legislator belanda disebut bertindak sesuai dengan *redelijkheid en billijkheid (reasonableness and equity)*. Ini benar benar standar objektif. Jika satu pihak bertindak dengan cara tidak masuk akal dan tidak patut *will not be a good defense to say that the honestly believed his conduct to be reasonable an inequitable.*⁵⁵

Iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian mengacu kepada iktikad baik yang objektif. Standar yang digunakan dalam iktikad baik objektif yang mengacu kepada suatu norma yang objektif. Perilaku para pihak dalam perjanjian harus diuji atas dasar norma norma objektif yang tidak tertulis yang berkembang di dalam masyarakat. Ketentuan iktikad baik menunjuk pada norma-norma tidak tertulis yang sudah menjadi norma hukum sebagai suatu sumber hukum tersendiri. Norma tersebut dikatakan objektif karena tingkah

⁵⁵ *Ibid*, hlm. 194.

laku tidak didasarkan pada anggapan para pihak sendiri, tetapi tingkah laku tersebut harus sesuai dengan anggapan umum tentang iktikad baik tersebut.⁵⁶

Penerapan standar objektif iktikad baik atau pendapat yang serupa telah lama diterima oleh Pengadilan di negeri Belanda. Hal tersebut dapat dilihat dalam perkara *Hengsten Vereniging v. Onderlinge Paarden en Assurantie (Artist de Labour Arrest)* dan perkara *Rederij Koppe v. De Zwitserse (Rederij Koppe Arrest)*. Penyamaan perilaku iktikad baik dengan ketaatan pada standar objektif membatasi elastisitas konsep iktikad baik, mengesampingkan fakta eksternal yang menunjuk perilaku buruk, dan secara potensial menimbulkan hasil yang tidak adil. Standar pengukuran perilaku dalam pembentukan perjanjian, pelaksanaan perjanjian, atau penegakkan hukum perjanjian harus menjadi sesuatu yang elastis. Standar tersebut harus dibuat fleksibel dengan gagasan iktikad baik yang pada hakekatnya suatu konsep yang luas. Gagasan iktikad baik merupakan *a single mode of analysis comprising a spectrum of related factual considerations*.

Iktikad baik yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata merupakan pembatasan terhadap asas *pacta sunt servanda* yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat 1 yang mengatakan semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Apabila dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian yang dianut Pasal 1320 KUH Perdata, karena dalam KUH Perdata sendiri tidak mensyaratkan adanya keseimbangan prestasi kedua belah pihak dalam perjanjian. Sehingga

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 195.

suatu perjanjian akan tetap sah sekalipun prestasi dan kontra prestasi kedua belah pihak tidak seimbang atau berat sebelah.

Dalam perkembangannya hal terjadi perubahan keadaan yang tidak dapat diperhitungkan sejak perjanjian ditutup, misalnya karena terjadinya perang, bencana alam atau kenaikan harga yang luar biasa hakim berwenang untuk mengurangi atau menghapus hak dan kewajiban yang dengan tegas telah disepakati dalam perjanjian. Dengan pertimbangan perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik, kepantasan dan kepatutan.

Dalam hukum perjanjian, iktikad baik memiliki tiga fungsi. Iktikad baik dalam fungsi yang pertama mengajarkan bahwa seluruh kontrak harus ditafsirkan sesuai dengan iktikad baik. Fungsi kedua adalah fungsi menambah (*anvullende werking van de geode trouw*). Fungsi ketiga adalah fungsi membatasi dan meniadakan (*beperkende en derogerende werking von de geode trouw*).⁵⁷

1. Setiap penafsiran suatu perjanjian harus didasarkan pada iktikad baik.

Karena perjanjian adalah rangkaian kata. Oleh karena itu untuk menetapkan isi perjanjian itu perlu dilakukan penafsiran, sehingga dapat diketahui dengan jelas maksud para pihak dalam membuat perjanjian.

Pada waktu lalu dianut pendapat baik di kalangan sarjana maupun dalam peraturan perundang-undangan bahwa penafsiran perjanjian hanya

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 216.

diperlukan untuk sesuatu yang tidak atau kurang jelas. Jika isi perjanjian telah jelas, maka tidak diperlukan penafsiran. Sekarang ini dianut paham bahwa dalam penafsiran perjanjian tidak lagi dibedakan antara isi perjanjian yang jelas dan yang tidak jelas, bahkan terhadap kata-kata yang nampak jelas, dapat dilakukan penafsiran dengan mengarahkannya kepada kehendak para pihak atau keadaan khusus yang relevan untuk menentukan yang mereka maksud.⁵⁸

Penafsiran perjanjian juga harus dilakukan dengan memperhatikan kebiasaan setempat. Demikian pedoman yang diberikan oleh Pasal 1382 BW (lama) Belanda. Dengan demikian ukuran yang digunakan untuk menafsirkan perjanjian, ukurannya tidak didasarkan hanya kepada orang yang menafsirkan saja tetapi juga pada pandangan masyarakat dari tempat perjanjian itu dibuat. Dalam perkembangannya penafsiran tersebut seluruhnya diserahkan kepada dunia peradilan dan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan ketentuan dan asas - asas dalam penafsiran perjanjian.⁵⁹

Dalam hal terjadi perubahan keadaan, maka perjanjian akan dilaksanakan dengan mengingat kepada perubahan yang terjadi agar pantas dan patut. Cara berpikir seperti itu juga diikuti oleh pengadilan dalam beberapa keputusannya dengan cara pada waktu menerapkan Pasal 1338 ayat 3, membuat fiksi bahwa maksud para pihak adalah, bahwa hak dan kewajiban mereka adalah seperti yang disebutkan dalam perjanjian, kalau keadaan tidak mengalami perubahan yang besar sekali, tetapi kalau ada

⁵⁸ *Ibid*, hlm. 218.

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 220.

perubahan yang drastis, maka maksud para pihak adalah untuk melaksanakan perjanjian dengan memperhatikan tuntutan kepatutan, kebiasaan dan undang-undang. Dikatakan dengan “maksud para pihak” sebenarnya merupakan persangkaan hakim, bahwa para pihak mestinya mempunyai maksud seperti itu dan karenanya ada kemungkinan bahwa sebenarnya tidak ada maksud seperti itu pada para pihak. Artinya hakim melalui maksud para pihak menafsirkan ketentuan ketentuan perjanjian, agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh para pihak. Dengan melalui sarana seperti itu hakim dapat memperluas arti kata-kata perjanjian. Kalaupun dengan penafsiran seperti itu ada yang ditambahkan atau diubah semua tidak berarti, bahwa isi perjanjian diubah atau ditambah, tetapi justru ditetapkan sesuai dengan yang paling tidak menurut anggapan hakim sebenarnya dikehendaki para pihak.⁶⁰

2. Fungsi iktikad baik yang menambah

Dengan fungsi yang kedua, iktikad baik dapat menambah isi suatu perjanjian tertentu dan juga dapat menambah kata-kata ketentuan undang-undang mengenai perjanjian itu. Fungsi yang demikian ini dapat diterapkan apabila ada hak dan kewajiban yang timbul diantara para pihak tidak secara tegas dinyatakan dalam perjanjian.⁶¹

Sehubungan dengan fungsi ini Hoge Raad pada tanggal 10 Februari 1921 memutus suatu perkara yang berkaitan dimana seorang sekutu

⁶⁰ J. Satrio, *op.cit*, hlm. 200-201.

⁶¹ Ridwan Khairandy, *op.cit*, hlm. 229.

pengurus (*beherend venoot*) firma. Sekutu itu mendirikan secara pribadi suatu perusahaan yang bersaing dengan firma di atas. Persaingan seperti itu tidak ada ketentuannya dalam undang-undang dan juga tidak ada dalam perjanjian persekutuan firma yang bersangkutan, dan oleh karenanya sekutu pengurus itu berpikir tidak ada halangan untuk itu. Namun demikian Hoge Raad⁶² memutuskan bahwa persaingan semacam itu tidak boleh karena bertentangan dengan iktikad baik. Jadi iktikad baik dalam kasus ini menambah isi perjanjian dan undang-undang.

3. Fungsi iktikad baik yang membatasi dan meniadakan

Dalam fungsi iktikad baik yang ketiga adalah fungsi membatasi dan meniadakan. Beberapa para pakar hukum sebelum perang dunia pertama berpendapat bahwa iktikad baik juga memiliki fungsi ini. Mereka mengajarkan bahwa suatu perjanjian tertentu atau suatu syarat tertentu dalam perjanjian atau ketentuan undang-undang mengenai perjanjian itu dapat dikesampingkan, jika sejak dibuatnya perjanjian itu keadaan sudah berubah, sehingga pelaksanaan perjanjian itu menimbulkan ketidakadilan. Dalam keadaan yang demikian ini, kewajiban kontraktual dapat dibatasi, bahkan ditiadakan seluruhnya atas dasar iktikad baik.⁶³

Sekarang ini masih ada pakar hukum yang menolak fungsi ketiga ini. Pihak yang menolak fungsi iktikad baik semacam ini menyatakan bahwa KUH Perdata Indonesia tidak menganut *iustum pretium*. Dengan

⁶² *Ibid*, hlm. 229-230.

⁶³ *Ibid*, hlm. 231.

demikian ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata tidak dapat dipakai hakim untuk mengubah atau menghapus kewajiban yang muncul dari suatu perjanjian yang sejak semula mengandung prestasi dan kontra prestasi yang tidak seimbang. Jika hakim menggunakan Pasal tersebut, maka sama dengan menyatakan bahwa KUH Perdata menuntut keseimbangan prestasi dan kontra prestasi untuk sahny suatu perjanjian. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 jo. 1338 ayat (1) KUH Perdata. Memang harus diingat apa yang ditentukan Pasal 1338 ayat (1) yang menentukan bahwa apa yang telah disepakati mengikat para pihak sebagai undang undang. Pasal 1338 ayat (3) diterapkan pada pelaksanaan perjanjian. Jadi pelaksanaan perjanjian telah dibuat secara sah.⁶⁴

Sikap tersebut pernah dianut oleh Hoge Raad dalam *Arrest Sarong*, HR 8 Januari 1926, NJ 1926 ,203. Dalam perkara tersebut Stork telah menutup perjanjian jual beli beberapa partij sarong dengan N.V.Haarlemsche Katoen Maatschappij. Sehubungan dengan meletusnya perang Dunia I, maka penyerahan sarong tersebut terpaksa tertunda. Setelah perang usai, Strok menuntut penyerahan sarong yang ia pesan. Sementara harga sarong telah naik dengan tajam sekali. Karena pihak NV menolak memenuhi kewajibannya, maka pihak Stork menuntut pembatalan perjanjian dan ganti rugi, termasuk keuntungan yang diharapkan.

⁶⁴ *Ibid*, hlm. 231-232.

Pada tingkat pertama gugatan Stork ditolak. Dalam tingkat kasasi Hoge Raad mempertimbangkan bahwa perubahan keadaan yang sangat menyolok sesudah perjanjian ditutup, tidak membawa pengaruh apa-apa terhadap pelaksanaan suatu perjanjian, tetapi yang benar adalah bahwa menurut HR Pasal 1338 ayat 3 dan Pasal 1339 hanya mempunyai tujuan untuk menetapkan lebih lanjut isi perjanjiannya, tetapi tidak mempunyai tujuan menyingkirkan apa yang dengan tegas tegas disepakati para pihak.⁶⁵

Pada tahun 1967 melalui perkara *Saladin v. Hollandsche Bank Unie*, Hoge Raad mengubah haluan kearah konstruksi iktikad baik tanpa menolak konstruksi kesusilaan. Dalam *Arrest* 19 Mei 1967 'tersebut diputuskan bahwa meniadakan (*uitsluiten*) tanggung jawabnya dalam syarat perjanjian untuk perilaku-perilaku tertentu, tidak boleh meminta penyimpangan. Atas dasar syarat ini, dapat digantungkan beberapa penilaian dari keadaan-keadaan seperti ini :

1. Berat kesalahan, juga dalam hubungan dengan sifat dan pentingnya kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan beberapa perilaku.
2. Kedudukan dalam masyarakat dan hubungan antar pihak satu sama lainnya.
3. Cara bagaimana syarat itu terjadi.
4. Sampai dimana pihak lain sadar akan makna tersebut.⁶⁶

⁶⁵ J. Satrio, *op.cit*, hlm. 193.

⁶⁶ Ridwan Khairandy, *op.cit*, hlm. 224-245.

E. Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Istilah Perjanjian Kerja dapat diartikan dalam beberapa pengertian, pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 huruf a KUH Perdata, adalah : “suatu pengertian dimana pihak yang satu (si pekerja), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, (si majikan) untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Disamping itu pengertian perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu Imam Soepomo yang mengatakan bahwa pengertian perjanjian kerja, adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya atau majikan, mengikatkan diri untuk mengerjakan pekerja itu dengan membayar upah”.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah ;⁶⁷ “perjanjian antara seorang pekerja dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu atau majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lain atau pekerja”

Menurut Asri Wijayanti, perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat syahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.

⁶⁷ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁶⁸

Subyek hukum dalam perjanjian pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga kerja yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Pengertian hubungan kerja dalam Pasal 1 huruf (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga arti hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan juga adanya upah.

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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

⁶⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, hlm. 41-42.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Libertus Jehani, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja diatur juga secara jelas apakah hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).⁶⁹

Perjanjian kerja sebagai awal terikatnya pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja. Hubungan kerja berbeda dengan hubungan ketenagakerjaan yang sering disebut *labour relation* atau *industrial relation* (hubungan industrial). Perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja merupakan bagian penting karena dengan perjanjian kerja yang baik, akan melahirkan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktifitas kerja yang optimal yang mempunyai fungsi, tujuan dan manfaat, yaitu :

a. Fungsi perjanjian kerja

Fungsi perjanjian kerja adalah sebagai awal adanya hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha, sebagai pedoman mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi para pihak, sebagai salah satu sarana untuk menciptakan ketenangan usaha dan ketenangan kerja.

⁶⁹ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Cetakan II, Pramita Offset, hlm. 5.

b. Tujuan pembuatan perjanjian kerja

Tujuan pembuatan perjanjian kerja adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian, untuk mendapatkan kepastian mulainya hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha, sebagai pedoman agar terhindar kemungkinan pengurangan atau penambahan hak-hak atau kewajiban-kewajiban yang merugikan salah satu pihak.

c. Manfaat perjanjian kerja

Manfaat perjanjian kerja adalah sebagai pedoman pihak pekerja maupun pihak pengusaha untuk lebih memahami hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang telah disepakati, sebagai pedoman untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul selama adanya hubungan kerja, sebagai sarana menumbuhkan ketenangan usaha dan ketenangan kerja yang akhirnya mendorong produktifitas.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 disebut Perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak.

2. Adanya kemauan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan.
3. Adanya pekerjaan tertentu.
4. Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan adopsi Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Ke empat syarat tersebut bias dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu menjadi syarat subyektif dan syarat obyektif. Syarat subyektif adalah syarat-syarat yang menyangkut subyek dari perjanjian kerja waktu tertentu, atau dengan kata lain syarat-syarat yang harus dipenuhi mereka yang hendak membuat suatu perjanjian kerja. Syarat subyektif ini meliputi pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu atas kemauan bebas kedua belah pihak dan adanya kemampuan dan atau kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian. Tidak dipenuhinya syarat subyektif, maka akibat hukumnya adalah bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalan oleh hakim. Jika pembatalan itu tidak dimintakan kedua belah pihak yang berkepentingan, maka perjanjian kerja itu tetap berlaku bagi para pihak. Jadi perjanjian kerja itu memberi akibat hukum sampai saat pembatalan dilakukan.

Maksud syarat obyektif adalah yang menyangkut obyek perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu adanya pekerjaan tertentu dan yang

disepakatinya tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan. Tidak dipenuhinya syarat obyektif akibatnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang telah mereka buat batal demi hukum, artinya sejak semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian.

Dalam praktek sering dijumpai bahwa perjanjian kerja waktu tertentu telah dibuat dan disediakan dalam bentuk standar oleh pengusaha, sedangkan pekerja hanya tinggal menyetujuinya atau tidak perjanjian kerja tersebut. Apabila pekerja menyetujui maka pekerja diwajibkan menandatangani perjanjian kerja yang telah ditentukan oleh pengusaha. Dalam keadaan yang demikian pekerja dihadapkan pada suatu pilihan apabila dia tidak setuju dengan isi perjanjian kerja, maka ia tidak akan mendapatkan pekerjaan sedangkan apabila ia menyetujui dan menandatangani perjanjian kerja, maka ia akan terikat dengan pengusaha walaupun ia kurang setuju dengan isi perjanjian kerja tersebut.

Bentuk pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan penyusunan Bahasa Indonesia dan tulisan latin, ini dimaksudkan untuk memberikan pengertian yang sama mengenai maksud dan tujuan dari perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku di Indonesia antara para pihak. Pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dengan bentuk tertulis akan memberikan manfaat karena dapat dinyatakan rumusan tertentu dengan jelas. Dengan makin tegas dan jelasnya rumusan kehendak kedua belah pihak, maka akan timbul kepastian hukum sehingga

terhindar dari keragu-raguan. Disamping itu perjanjian kerja waktu tertentu akan sangat bermanfaat/berfungsi sebagai tanda bukti tertulis, apabila terjadi perselisihan dikemudian hari.

Perjanjian kerja waktu tertentu, dalam prakteknya sering dijumpai dibuat secara tertulis dan ditulis dalam Bahasa Asing, misal perjanjian kerja yang berlaku di hotel yang bertaraf Internasional. Hal ini menyebabkan pekerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu karena keterbatasan dalam berbahasa asing baik secara pasif maupun aktif akan dihadapkan dengan suatu keadaan karena ketidaktauannya sehingga tidak mengerti isi dari perjanjian kerja waktu tertentu yang mereka buat. Dalam keadaan yang demikian pekerja hanya memperhatikan masalah kesejahteraan yang akan diperolehnya, apabila menyetujui dan menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu dengan tanpa mengerti isinya apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuatnya bertentangan atau menyalahi aturan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004, yang berlaku di negeri kita.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa Asing, apabila kemudian hari terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia. Dan berdasarkan Pasal 15 huruf 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep 100/MEN/VI/2004, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin secara otomatis

berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap) dan mulai berlakunya menjadi pekerja tetap sejak adanya hubungan kerja dibuat yaitu sejak dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja maka perjanjian kerja batal demi hukum, artinya secara otomatis perjanjian batal tanpa pembatalan hakim.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :⁷⁰

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004, ketentuan ini diperjelas lagi, yaitu :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sifatnya sekali selesai atau sementara sifatnya.

⁷⁰ Asri Wijayanti, *op.cit*, hlm. 51.

Untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, perjanjian dibuat paling lama 3 tahun. Apabila ternyata yang diperjanjikan dikerjakan pekerja lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka perjanjian ini putus demi hukum saat selesainya perjanjian artinya putusnya perjanjian tidak usah menunggu sampai dengan habis berlakunya yang tertulis dalam perjanjian. Dalam hal perjanjian kerja didasarkan atas selesainya pekerjaan, maka batas selesainya pekerjaan harus dicantumkan dengan jelas kapan berakhirnya, namun apabila dalam waktu yang ditentukan ternyata karena kondisi tertentu pekerjaan belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan dan pembaharuan ini hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, dan selama 30 hari tidak ada hubungan kerja. Terhadap perjanjian kerja ini para pihak boleh menyimpang dari ketentuan masalah tenggang waktu dan diperbolehkan menentukan lain dari ketentuan ini.

b. Perjanjian kerja waktu tertentu yang bersifat musiman.

Pekerjaan ini dilakukan berdasarkan musim atau cuaca, dan pekerjaan ini dilakukan hanya satu musim saja maka diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, juga jenis pekerjaan yang untuk memenuhi target atau pesanan tertentu juga dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu musiman, karena pekerjaan ini bias dilakukan oleh pekerja tetap, maka ketentuannya berdasarkan Pasal 5

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004 harus dibuat daftar pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.

- c. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan.

Untuk kegiatan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajajakan, diatur bahwa perjanjian ini dilakukan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun akan tetapi tidak ada pembaharuan. Maksud ketentuan ini adalah kegiatan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam penajajakan, pengusaha diberi kesempatan selama 3 tahun usahanya berhasil atau tidak, apabila berhasil pengusaha wajib mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap namun apabila tidak berhasil maka perjanjian kerja waktu tertentu putus sejak berakhirnya perjanjian.

- d. Ketentuan ini juga diatur mengenai harian lepas untuk membedakannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Diaturnya pekerja harian lepas dengan maksud untuk membedakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja harian lepas, sesuai ketentuan Pasal 10 huruf 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004, pekerjaan harian lepas adalah untuk jenis pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, begitu pula dalam pengaturan upah didasarkan atas kehadiran para pekerja, untuk pekerjaan yang semacam

ini dapat dilakukan dengan perjanjian lepas, perjanjian lepas adalah perjanjian antara pengusaha dan pekerja yang bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan, namun apabila pekerjaan ini dilakukan secara terus menerus yang dalam 1 bulan pekerja bekerja selama lebih dari 21 hari, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap).

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep 100/MEN/VI/2004, perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan di dinas yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat, ketentuan ini adalah sebagai filter pemerintah terhadap keberadaan pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, agar tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terhadap Pengusaha yang bermaksud mengahiri hubungan kerja untuk pekerja/buruh yang tidak memenuhi persyaratan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka penyelesaiannya melalui prosedur yang berlaku, artinya apabila syarat sesuai ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tidak terpenuhi, maka hak-hak pemutusan hubungan kerja pekerja berlaku sesuai dengan hak pemutusan hubungan kerja pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap).

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁷¹

Perjanjian kerja tidak atau belum berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian setelah merundingkan dengan pekerja.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai peraturan perundangan yang

⁷¹ *Ibid*, hlm. 51.

berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

BAB III

IKTIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

A. Pentingnya Iktikad Baik dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Iktikad Baik pada Pra Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Salah satu bentuk kewajiban para pihak dalam bernegosiasi dan menyusun perjanjian haruslah berperilaku dengan iktikad baik. Negosiasi dan penyusunan perjanjian tidak boleh dilakukan dengan iktikad buruk. Ini menjadi kewajiban umum bagi para pihak dalam hubungan pra perjanjian. Menurut Robert S Summer, bentuk iktikad buruk dalam negosiasi dan penyusunan kontrak mencakup negosiasi tanpa maksud yang serius untuk mengadakan kontrak, penyalahgunaan *the privilege* untuk menggagalkan negosiasi, mengadakan perjanjian tanpa memiliki maksud untuk melaksanakannya, tidak menjelaskan fakta material dan mengambil keuntungan dari lemahnya posisi tawar para pihak dalam perjanjian.⁷²

Iktikad baik pada tahap pra perjanjian merupakan kewajiban, yaitu untuk memberitahu atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan. Sehubungan dengan hal ini putusan-putusan Hoge Raad menyatakan bahwa para pihak yang bernegosiasi masing-masing memiliki kewajiban iktikad baik, yakni kewajiban untuk meneliti (*onderzoeplicht*), dan kewajiban untuk

⁷² Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hlm. 250-251.

memberitahukan atau menjelaskan (*mededelingsplicht*). Hakim harus mempertimbangkan kewajiban-kewajiban itu satu dengan yang lainnya dengan ukuran iktikad baik.⁷³

Iktikad baik dalam pra perjanjian dipengaruhi oleh doktrin *culpa in contrahendo* yang diajarkan oleh sarjana hukum terkemuka dari Jerman Rudolf von Jhering. Doktrin *culpa in cantrahendo* mengajarkan pihak yang bertanggung jawab bagi kesalahan tersebut harus bertanggung jawab terhadap kerugian yang diderita pihak yang tidak bersalah. Kerugian yang dimaksud disini adalah kerugian yang timbul manakala pihak yang bernegosiasi menghentikan negosiasinya dan tidak jadi menutup perjanjian, dan penghentian atau pembatalan negosiasi tersebut menimbulkan kerugian pada salah satu pihak.⁷⁴

Prinsip larangan bernegosiasi dengan iktikad buruk telah diakui secara Internasional dan merupakan prinsip perjanjian komersial Internasional UNIDROIT. Prinsip yang cukup penting diatur dalam prinsip-prinsip LINIDROIT adalah mengenai jangkauan prinsip iktikad baik (*good faith*) yang berlaku sejak negosiasi. Pasal 2.15 mengatur tentang larangan negosiasi dengan iktikad buruk dengan menentukan :

- a. *A party is free to negotiatie and is not liable for failureti reach an aggrement.*
- b. *However, a party who negotiates or breaks of negotiations in bad faith is liable for the losses to the other party.*

⁷³ *Ibid*, hlm. 252.

⁷⁴ *Ibid*.

c. *It is bad faith, in particular, for a party to enter into or continue negotiations when intending not to reach an agreement with the other party.*⁷⁵

Menurut prinsip-prinsip UNIDROIT tanggung jawab hukum telah lahir sejak proses negosiasi Prinsip-prinsip yang berlaku bagi proses negosiasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebebasan negosiasi.
- b. Tanggung jawab atas negosiasi dengan iktikad buruk
- c. Tanggung jawab atas pembatalan negosiasi dengan iktikad buruk.⁷⁶

Setiap orang bebas melakukan negosiasi dan memutuskan syarat-syarat yang dinegosiasikan. Namun demikian, negosiasi tersebut tidak boleh bertentangan dengan prinsip iktikad baik dan transaksi jujur yang diatur dalam Pasal 1.7. salah satu contoh negosiasi dengan iktikad buruk adalah apabila seseorang melakukan atau melanjutkan negosiasi dengan orang lain tanpa keinginan untuk mengadakan perjanjian dengan orang tersebut. Contoh lain adalah apabila seseorang dengan sengaja menyesatkan pihak lain mengenai isi atau syarat perjanjian yang diajukan, baik dengan cara mengajukan fakta yang menyesatkan maupun dengan menyembunyikan fakta yang semestinya diberitahukan ataupun mengenai status para pihak dalam kontrak tersebut.⁷⁷

⁷⁵ Taryana Sunandar, *Prinsip-prinsip UNIDROIT sebagai Sumber Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional*, Sinar Grafika, 2006, hlm. 54.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu, tanggung jawab atas negosiasi dengan iktikad buruk tidak hanya akan merugikan pekerja tetapi dapat juga merugikan pengusaha, sehingga apabila hal ini dilakukan kerugian akan diterima para pihak.

Iktikad baik dalam pra perjanjian adalah supaya masing masing pihak dalam tahap pra perjanjian melakukan negosiasi dengan jujur dan saling terbuka dengan memperhatikan *moral hazard* dimana para pelaku usaha dilarang memberikan informasi yang menyesatkan dan melanggar etika/kesusilaan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku

Dengan demikian iktikad baik dalam pra perjanjian memberikan kewajiban para pihak untuk bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul akibat adanya suatu negosiasi yang dilakukan dengan ketidakjujuran atau negosiasi dengan iktikad buruk.

Dalam tahap negosiasi ini masing-masing pihak mempunyai kewajiban untuk melakukan keterbukaan (*disclosure*) dengan menunjukkan dan memberikan segala informasi tentang fakta material yang berkaitan dengan perjanjian. Dan pihak pekerja berkewajiban untuk meneliti fakta material sebelum menandatangani perjanjian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di CV Boga Abadi, yaitu : semua pekerja diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pelaksanaan ini adalah sesuai ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 100/MEN/VI/2004, yaitu bagi perusahaan baru atau usaha yang masih dalam masa penajangan

atau percobaan, maka pekerja dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perusahaan ini berdiri pada bulan Februari tahun 2008, usaha perusahaan bergerak di sektor makanan dan minuman yaitu berupa produksi Brownis Kukus, dengan jumlah pekerja keseluruhan yang bekerja di perusahaan sebanyak 80 orang, terdiri dari : laki-laki 59 orang, dan wanita 21 orang.

Bahwa para pekerja yang bekerja di CV Boga Abadi sebelum bekerja di perusahaan awalnya melamar ke perusahaan dengan surat lamaran dan selanjutnya menjalani tes/seleksi. Setelah dinyatakan diterima maka menanda tangani surat perjanjian kerja berupa perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dipersiapkan pengusaha.

Sebagai contoh perjanjian terhadap pekerja Saudara Winarko dengan perjanjian nomor 0070/PKWT I/CBA-Yogya/VIII/2009, dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang berisikan hak dan kewajiban para pihak, berisikan :

1. Identitas para pihak, Pasal ini memuat siapa para pihak yang melakukan perjanjian, yaitu terdiri dari identitas pengusaha atau yang mewakili perusahaan dan identitas pekerja. Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa dari identitas perjanjian, pengusaha diwakili oleh Saudara Endi Yunarso selaku Area Manager yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan CV Boga Abadi (kuasa/wakil pengusaha), sedangkan pekerja bertindak untuk dan atas nama diri sendiri (tidak

mewakikan). Dalam perjanjian ini disebutkan bahwa kedua belah pihak telah sepakat dan setuju untuk mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Lamanya perjanjian kerja waktu tertentu adalah dibuat selama 12 bulan, yaitu mulai dari tanggal 19 Agustus 2009 sampai dengan 19 Agustus 2010. Artinya perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuatnya berlaku untuk jangka waktu selama 12 bulan/1 tahun sejak tanggal 19 Agustus 2009 dan berakhir pada tanggal 19 Agustus 2010.
3. Dalam menjalankan pekerjaan pekerja dipekerjakan dibagian Frontliner pada Outlet Perusahaan yang berkedudukan di Jalan Diponegoro No 38 Yogyakarta, dan apabila di cabang perusahaan lain di Yogyakarta membutuhkan pekerja dapat ditempatkan/dipindahkan pada pekerjaan lain sesuai kebutuhan. Maksudnya pengusaha dapat memindahkan pekerja sewaktu-waktu pada pekerja pada cabang perusahaan lainnya di Yogyakarta apabila di cabang lain dianggap membutuhkannya.
4. Upah yang diperjanjikan, diterimakan sebesar Rp.700.000,- dan dibayarkan setiap awal bulan atau satu hari sebelumnya apabila tanggal awal bulan tersebut hari libur, sedangkan upah tidak dibayarkan apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Ketentuan ini artinya bahwa upah diberikan sebesar Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk tahun 2009 sebesar Rp.700.000,00, dan apabila

pekerja pada hari kerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan upah tidak diberikan/dipotong sesuai lamanya tidak masuk bekerja (*no work no pay*).

5. Jam kerja perusahaan diatur berdasarkan shif, menurut jadwal yaitu bekerja selama 6 hari kerja dan setelah itu libur, artinya hari kerja di perusahaan adalah mengacu pada ketentuan jam kerja sesuai ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, jam kerja adalah 7 jam per/ hari atau 40 jam per minggu, ditentukan juga setelah bekerja selama 6 hari kerja maka pada hari ke tujuh libur (*off*) dan hari libur tidak harus jatuh pada hari minggu.
6. Di perusahaan juga diatur mengenai kerja lembur, pelaksanaan lembur adalah atas kesediaan pekerja dan adanya perintah tertulis pengusaha. Artinya lembur dilaksanakan setelah ada kesediaan pekerja untuk melakukan kerja lembur dan lembur dilakukan setelah ada perintah kerja lembur dari pengusaha.
7. Pihak pekerja juga menyatakan kesediaannya untuk mentaati peraturan perusahaan yang berlaku dan apabila ada pelanggaran maka akan diberikan sanksi. Artinya bahwa kecuali mentaati isi perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuatnya pekerja juga wajib mentaati peraturan perusahaan yang ada dan berlaku di perusahaan dan apabila pekerja melanggar perjanjian kerjadan/atau peraturan perusahaan, maka sesuai ketentuan akan dibina atau diperingatkan, namun apabila tidak bisa dibina atau setelah diperingatkan sebanyak 2 kali pekerja

masih melakukan pelanggaran akan diputuskan hubungan kerja, begitu pula apabila pekerja dianggap telah melakukan kesalahan berat atau kesalahan yang tidak bisa ditolerir lagi, maka akan diputuskan hubungan kerja sesuai ketentuan.

8. Pekerja selama dalam hubungan kerja waktu tertentu dilarang atau tidak diperbolehkan merangkap pada perusahaan lain manapun, hal ini dilakukan untuk menjaga kerahasiaan perusahaan agar produk tidak ditiru perusahaan lain yang sejenis.
9. Perpanjangan perjanjian kerja dilakukan oleh pengusaha apabila pengusaha masih membutuhkan. Ketentuan ini adalah bahwa hubungan kerja akan dilanjutkan dengan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu apabila perusahaan memandang masih membutuhkan pekerja dan apabila sudah tidak membutuhkan maka hubungan kerja berakhir sesuai perjanjian yang dibuatnya.
10. Apabila terdapat perselisihan dikemudian dalam pelaksanaan perjanjian ini akan diselesaikan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Artinya apabila selama dalam hubungan kerja waktu tertentu terdapat perselisihan, maka perselisihan akan diselesaikan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan sebagai hukum materilnya dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai hukum formilnya.

11. Dalam perjanjian ini dilampiri data kepegawaian dan data penunjang yang tak terpisahkan dari perjanjian ini. Artinya bahwa kecuali pekerja terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu pekerja juga terikat dengan peraturan data kepegawaian dan penunjang, sedangkan keberadaan data kepegawaian dan penunjang berada di luar perjanjian kerja.

Bahwa kecuali pekerja tunduk pada perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pengusaha dan pekerja, pekerja juga tunduk pada peraturan perusahaan. Hal ini disebabkan materi peraturan perusahaan adalah merupakan hak dan kewajiban para pihak yang dibuat pengusaha untuk mengatur usaha perusahaan. Hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan perusahaan adalah hak yang non normatif yaitu hak dan kewajiban yang belum diatur dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan, hak yang non normatif ini mengatur perusahaan secara khusus dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundangan yang berlaku.

Peraturan perusahaan di CV Boga Abadi berisikan 10 bab 50 Pasal, berisikan:

1. Bab I berisikan istilah-istilah, hal ini sebagai penjelasan seperti istilah pengusaha, perusahaan, peraturan perusahaan dan lain-lain yang menerangkan arti dari kata tersebut agar dapat dimengerti para pihak tentan apa yang dimaksudkan dalam peristilahan ini yang tertuang di dalam peraturan perusahaan.

2. Bab II mengatur tentang luas cakupan pengaturan peraturan perusahaan. Pengaturan ini dengan maksud untuk mengikat masing-masing pihak dengan menerangkan bahwa peraturan perusahaan ini mengatur segala ketentuan yang telah dan belum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maksud mengatur yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai referensi agar dapat dibaca dan dimengerti, sedangkan yang mengatur yang belum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengatur secara umum saja sehingga pengaturan secara khusus diatur dalam peraturan perusahaan ini.
3. Bab III berisikan hubungan dan peraturan kerja yang terdiri dari penerimaan pekerja yang merupakan hak pengusaha, persyaratan penerimaan pekerja antara lain pendidikan, usia dan lain-lain, seleksi penerimaan, penempatan, calon pekerja yang dikenakan masa percobaan 3 bulan, calon yang telah lulus masa percobaan akan mendapatkan status, selama masa percobaan hubungan kerja dapat diputus hubungan kerja oleh masing-masing pihak tanpa syarat, dan ikatan hubungan kerja dibuat secara tertulis. Juga ditentukan dapat dimutasi apabila perusahaan memandang perlu. Promosi bagi pekerja yang memenuhi persyaratan, berakhirnya hubungan kerja, waktu kerja, bukti kehadiran, berhalangan hadir, lembur, mangkir. Maksudnya pengaturan syarat kerja diatur secara rinci dengan tujuan

apabila dikemudian hari terdapat permasalahan acuan penyelesaiannya adalah apa yang tertuang dalam syarat kerja.

4. Bab IV berisikan pengaturan cuti, istirahat tahunan dan ijin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah. Pengaturan ini juga masih sebagai acuan selama dalam hubungan kerja karena menyangkut kehadiran dan hak atas upah yang harus diberikan setiap bulannya.
5. Bab V berisikan dasar upah yang terdiri komponen upah, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, peninjauan pengupahan, komponen upah dalam masa percobaan dan pemotongan upah. Serta upah pada saat tidak ada pekerjaan/dirumahkan/ dan tidak melakukan tugas, uang perjalanan dinas bantuan meninggal dunia. Bab ini penting karena ketentuan mengenai pengupahan dalam hubungan kerja adalah merupakan hal yang rawan diperselisihkan, maksudnya di perusahaan akan menjadi rawan apabila hak normatif berupa upah tidak dibayarkan sesuai ketentuan.
6. Bab VI berisikan kesejahteraan pekerja yaitu tentang tata cara pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan perawatan rumah sakit, biaya yang ditanggung perusahaan, pemeriksaan wajib sebelum masuk kerja, tunjangan hari raya, pakaian kerja. Ketentuan kesejahteraan pekerja ini menjelaskan bahwa kecuali upah/gaji pekerja mendapatkan kesejahteraan sesuai kemampuan perusahaan.

7. Bab VII berisikan tata tertib dan disiplin kerja selama bekerja di perusahaan yaitu tentang keberadaan pekerja di tempat kerja, kedisiplinan dalam bekerja, ketertiban dalam bekerja, kewajiban menjaga keselamatan kerja, kewajiban menjaga kebersihan tempat kerja, kesopanan dalam pelayanan dan pergaulan sesama teman sekerja, larangan menyaingi usaha perusahaan, pembatasan gerak pekerja di perusahaan, rahasia perusahaan, dan sanksi-sanksi. Bab ini menerangkan pekerja selama bekerja di perusahaan harus mematuhi ketentuan/tata tertib dan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan.
8. Bab VIII berisikan penyelesaian keluhan yaitu selama pekerja di perusahaan apabila terdapat hambatan dan ganjalan yang dirasa tidak sesuai dengan kehendaknya baik sesama rekan sekerja maupun adanya kebijakan atasan yang tidak sesuai dengan nuraninya diatur prosedur dan tata cara penyelesaiannya.
9. Bab IX berisikan pemutusan hubungan kerja, dalam bab ini diterangkan bahwa kecuali pemutusan hubungan kerja dari pengusaha diatur juga pemutusan hubungan kerja yang berasal dari pekerja berupa pengunduran diri, dan juga diatur perbuatan-perbuatan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Serta pengaturan prosedur pemutusan hubungan kerja apabila terjadi di perusahaan.
10. Bab X berisikan penutup, yaitu mengatur masa berlakunya peraturan perusahaan. Bab ini menerangkan kapan mulai berlakunya peraturan perusahaan dan kapan berakhirnya.

Obyektif *disclosure* atau keterbukaan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu maupun keterbukaan dalam membuat peraturan perusahaan ini sangat penting, sebab dalam *disclosure* ini pengusaha wajib *se-fair* mungkin menampilkan isi perjanjian maupun isi peraturan perusahaan yang sebenar-benarnya. Karena dengan tidak disampaikan data yang benar akan menimbulkan kesesatan bagi pekerja dalam mengambil keputusan dalam bekerja.

Untuk mengetahui sekaligus melakukan pengawasan terhadap isi/meteri perjanjian kerja waktu tertentu Pemerintah mempunyai dasar apakah isi perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pengusaha dan pekerja dengan iktikad baik. Dasar tersebut adalah berdasar ketentuan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.100/MEN/VI/2004, perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat. Dinas akan meneliti kebenaran perjanjian kerja waktu tertentu dan apabila meteri perjanjian kerja waktu tertentu telah benar maka Dinas akan memberikan persetujuan pencatatan dengan surat keputusan.

Begitu juga terhadap keberadaan peraturan perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Perjanjian Kerja Bersama, ketentuan ini dimaksudkan agar segala aturan yang telah dibuat dan dituangkan di dalam perusahaan

harus didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja setempat dan dinas dapat meneliti terhadap kebenaran materi yang tertuang dalam peraturan perusahaan apakah menyimpang atau tidak dari peraturan perundangan yang berlaku, apabila menyimpang, maka dinas wajib membenarkan dengan mengembalikan untuk diubah sesuai peraturan perundangan, agar tidak merugikan para pihak terutama pihak pekerja. Dan setelah dianggap benar, maka dinas wajib mengesahkan dengan menerbitkan surat keputusan pengesahan peraturan perusahaan.

Dengan demikian maka iktikad baik pra perjanjian kerja waktu yang telah dituangkan para pihak, Pemerintah mempunyai fungsi melindungi kepentingan para pihak sehingga tidak ada yang melakukan kecurangan dengan menyembunyikan fakta material yang berakibat salah satu pihak akan melakukan perjanjian atas suatu informasi yang salah yang akan berakibat kepada kerugian salah satu pihak.

Yang terjadi di CV Boga Abadi, peraturan perusahaan dicatatkan / didaftarkan sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak didaftarkan, terhadap masalah ini akibat kerugian yang timbul karena pengusaha menyembunyikan fakta materiil sehingga pekerja bekerja tidak sesuai ketentuan yang mengakibatkan pekerja menderita kerugian yang diakibatkan karena pengusaha melakukan negosiasi dengan iktikad buruk dan tidak mencatatkan perjanjiannya, maka atas kerugian ini pengusaha bertanggung jawab atas akibat perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan yang mereka buat yang menimbulkan kerugian pekerjanya.

2. Iktikad Baik dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja, sehingga kedua belah pihak berkewajiban melaksanakan perjanjian yang telah dibuatnya dengan iktikad baik. Dalam hal ini pengusaha berkewajiban untuk menerima hasil kerja sesuai yang telah disepakatinya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian dan tidak menuntut lebih dari apa yang diperjanjikan, serta tidak membebani pekerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian yang sudah/ telah disepakati. Begitu pula pekerja berkewajiban untuk menunaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah disepakati dalam perjanjian dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi/materi perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakatinya.

Pentingnya iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu adalah berfungsi untuk mengekang dan membatasi tingkah laku dalam hal ini adalah pengusaha dimana pengusaha mempunyai kebebasan dalam mewujudkan dan melaksanakan kepentingannya, karena dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk perjanjian baku tujuannya adalah hanya untuk kepentingan pengusaha semata.

Asas iktikad baik berfungsi melindungi kepentingan para pihak dalam hubungan kerjanya. Asas ini menempatkan kewajiban bagi para pihak untuk tidak melakukan tindakan *destruktif* terhadap pihak lain

dengan menjalankan hak dan kewajiban masing-masing sehingga memberikan para pihak dapat menikmati hasil kerja yang didapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, sehingga para pihak berkewajiban melakukan segala sesuatu agar tujuan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat terwujud sesuai dengan harapan mereka.

Dengan menggunakan asas iktikad baik dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu dapat mencegah ketidakadilan yang akan dialami pekerja. Seperti yang kita ketahui keberadaan iktikad baik dalam hukum menjamin kemungkinan bagi para pihak untuk sama-sama mendapatkan keuntungan di dalam perjanjian yang mereka buat. Iktikad baik berfungsi untuk melengkapi, dimana hak dan kewajiban para pihak di dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu tidak/kurang jelas karena hanya sebagai akibat dari kebiasaan.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu ada beberapa hal yang merupakan suatu ketidakadilan dan ketidakpatutan yang menjadi indikasi dilanggarnya asas iktikad baik oleh pengusaha, diantaranya yang akan dibahas dibawah ini adalah tentang tidak adanya batasan waktu yang jelas terhadap jangka waktu perkenan perjanjian kerja waktu tertentu dan diaturnya masa percobaan dalam peraturan perusahaan, adanya klausul dalam perjanjian kerja waktu tertentu data kepegawaian dan data penunjang yang tidak terpisahkan dan pekerja mendapatkan upah secara minimum serta tidak diikutsertakan pekerja ke dalam program Jamsostek.

1. Tidak adanya batasan waktu yang jelas terhadap jangka waktu perkenan perjanjian kerja dan dan diaturnya masa percobaan dalam peraturan perusahaan.

Perjanjian kerja waktu tetentu di perusahaan CV Boga Abadi karena produk baru atau usaha baru yang masih dalam percobaan/penjajagan maka iktikad baik yang harus dimunculkan dalam setiap perjanjian kerja untuk orang per orang haruslah disesuaikan dengan masa perbolehkan ketentuan peraturan perundangan, artinya terhadap setiap perjanjian kerja waktu tertentu, batas berakhirnya adalah maksimum 3 tahun semenjak dibukanya usaha perusahaan, yaitu bagi pekerja yang diterima selama perusahaan berstatus sebagai produk baru/usaha baru yang masih dalam masa percobaan/penjajagan ikatan perjanjian kerja menyesuaikan dengan batas akhir perbolehnya yaitu sampai dengan bulan Februari 2011.

Apabila dalam hubungan kerja terhadap perjanjian kerja waktu tertentu untuk usaha baru/produk baru yang masih dalam penjajakan/percobaan tidak ada batasan waktu berakhirnya usaha baru/produk baru yang jelas, iktikad baik inilah yang akan dilanggar karena dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu semasih perusahaan diberi kewenangan berdasarkan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 100/MEN/VI/2004. Pekerja diperlakukan

dengan perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus sehingga berakibat perlindungan cenderung lebih rendah.⁷⁸

Adanya klausul masa percobaan yang dituangkan dalam Pasal 3 angka 5 peraturan perusahaan, disebut klausula yang ekplisif karena aturan ini tertuang diluar perjanjian kerja waktu tertentu yang mereka buat. Sebagai pekerja kecuali tunduk pada perjanjian kerja waktu tertentu juga tunduk pada peraturan perusahaan dan secara kenyataan di perusahaan dalam melaksanakan hubungan kerja pekerja harus melalui masa percobaan, dan apabila dalam masa percobaan pekerja dalam bekerja dinilai kurang memenuhi keinginan pengusaha akhirnya pekerja diberhentikan bekerja dari perusahaan.

2. Adanya klausul dalam perjanjian kerja waktu tertentu berupa data kepegawaian dan data penunjang yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja

Bahwa adanya klausul dalam Pasal 12 perjanjian kerja waktu tertentu bahwa perjanjian kerja ini disertai lampiran data kepegawaian dan data penunjang yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini. Perusahaan menerapkan ketentuan tidak boleh, karena segala sesuatu yang diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu harus diketahui oleh Disnaker, iktikad baik perusahaan terhadap data

⁷⁸ Raytman Aruan, *Makalah Sosialisasi PP dan PKB bagi Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah*, Villa Eden II Yogyakarta. 18 Juni 2010, hlm. 10.

kepegawaian dan data penunjang adalah harus menyatu dengan peraturan perusahaan.

3. Pekerja mendapatkan upah secara minimum dan tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek

Diterapkan di perusahaan di CV Boga Abadi, pengaturan upah sesuai perjanjian kerja waktu tertentu adalah upah terendah yang diterima pekerja. Ketentuan Pasal 92 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa pengusaha wajib untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja dan kompetensi. Pengusaha juga secara berkala melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya. Kebijakan untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja di setiap level pekerjaan dan sekaligus mencegah kecemburuan antar sesama pekerja.⁷⁹

Karena itu, dalam Pasal 94 Undang-Undang ini memberi kesempatan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah dengan ketentuan paling sedikit 75% adalah upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah ini nantinya dipakai sebagai dasar untuk menghitung upah lembur, tunjangan hari raya, iuran Jamsostek, dan pesangon. Antara tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap harus dipisah. Tunjangan “tidak tetap” tidak dimasukkan dalam komponen upah.

⁷⁹ Libertus Jehani, *op.cit.*, hlm. 17.

Iktikad baik pengusaha dalam memberikan upah pekerja adalah bahwa karena berdasarkan ketentuan Pasal 90 huruf 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatakan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, sedangkan upah minimum ditetapkan pemerintah untuk setiap tahun kalender, maka upah pekerja diberikan menyesuaikan upah minimum atau pemberlakuan upah didasarkan atas golongan, masa kerja dan kompetensi.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak bagi pekerja baik sebagai pekerja waktu tidak tertentu maupun pekerja waktu tertentu. Jika ada pengusaha yang oleh undang-undang menetapkan wajib untuk menyertakan para pekerjanya maka hal tersebut oleh undang-undang dianggap sebagai kejahatan. Perlu diketahui bahwa Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa : sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Kebijakan memberlakukan Jamsostek tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992.⁸⁰

Bahwa pekerja yang diikat dengan ikatan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja berhak mendapatkan perlindungan Jamsostek seperti pekerja tetap. Dalam undang-undang ini disebutkan “Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama

⁸⁰ *Ibid*, hlm. 32.

dengan perusahaan apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan pekerja” (Pasal 2 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).

Selain itu perlu diketahui bahwa sepanjang terpenuhinya 3 unsur dalam hubungan kerja, maka perusahaan atau badan usaha apapun wajib mengikut sertakan pekerjajnya pada program Jamsostek.

Program Jamsostek tersebut meliputi, antara lain :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
2. Jaminan Kematian;
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Iktikad baik pengusaha dalam perlindungan adalah mengikutkan pekerja ke dalam program Jamsostek, hal ini merupakan keharusan untuk dilaksanakan pengusaha, karena apapun alasannya Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek sifatnya wajib, artinya apabila pengusaha melanggar maka ada sanksinya.

B. Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Didalam Klausulanya Tidak Mengandung Iktikad Baik

Ketentuan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata menyatakan bahwa perjanjian perjanjian harus dilakukan dengan iktikad baik. Rumusan tersebut memberikan arti bagi para pihak dalam membuat perjanjian wajib

melaksanakan perjanjian yang mereka buat dengan selaras dengan iktikad baik yaitu berupa : kepatutan dan kerasionalan.

Hal kedua yang mendasari keberadaan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata dengan rumusan iktikad baik, adalah bahwa suatu perjanjian yang dibuat atas hendaknya dari sejak perjanjian ditutup, perjanjian tersebut sama sekali tidak dimaksudkan untuk merugikan kepentingan debitur atau kreditur, maupun pihak lain atau pihak ketiga lainnya di luar perjanjian.⁸¹

Suatu perjanjian yang dibuat oleh dua pihak yang tidak mempunyai kedudukan yang seimbang baik dalam hal hukum, sosial dan ekonomi akan cenderung mengandung klausula-klausula yang mengabaikan asas iktikad baik dalam pengertian mengandung ketidakpatutan dan ketidakrasionalan Hal demikian terjadi karena pihak yang mempunyai posisi dominan baik secara sosial maupun ekonomi akan mempunyai peluang lebih besar memaksakan kehendaknya untuk melindungi kepentingannya

Keadaan demikian sangat besar kemungkinan terjadi pada perjanjian kerja waktu tertentu, posisi dominan yang dimiliki pengusaha disebabkan karena pengusaha adalah orang yang sudah menjalankan usahanya akan memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. Sedangkan pekerja pada umumnya adalah sulit mendapatkan pekerjaan, karena perbandingan antara tenaga kerja banyak dan lapangan pekerjaan tidak seimbang, sehingga pekerja sulit mencari pekerjaan dan harus bersaing dengan para pekerja lainnya secara ketat, yang berakibat mau tak mau pekerjaan apa adanya harus

⁸¹ Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 30.

diterima. Posisi dominan yang dimiliki pengusaha juga disebabkan pengusaha adalah orang/badan hukum yang sudah mempunyai kemampuan di bidang finansial.

Selain itu perjanjian kerja waktu tertentu pada umumnya dibuat dalam perjanjian baku yang sudah disiapkan terlebih dahulu oleh pengusaha, sehingga pengusaha mempunyai keleluasaan untuk memasukkan/menerapkan klausula-klausula dalam perjanjian yang menguntungkan dirinya.

Dengan posisi dominan yang dimilikinya klausula-klausula perjanjian yang dipergunakan pengusaha untuk tujuan menguntungkan dirinya dapat dipergunakan secara berlebihan oleh pengusaha dengan cara memasukkan klausula yang mengandung ketidakpatutan dan ketidakrasionalan sehingga berpotensi menimbulkan kerugian pekerja.

Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang didalam klausulanya mengandung ketidakpatutan dan ketidakrasionalan tersebut tentunya akan dapat menimbulkan sengketa antara pengusaha dan pekerja dikemudian hari. Dan apabila terjadi sengketa, akibat hukum terhadap perjanjian yang demikian tersebut, adalah melalui tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu terhadap suatu perjanjian kerja waktu tertentu yang harus dilaksanakan dengan iktikad baik, tetapi tidak menyebutkan dengan tegas apa akibat hukum apabila suatu perjanjian dilaksanakan tidak dengan iktikad baik. Sehingga apabila terjadi sengketa berkaitan dengan klausula perjanjian yang mengandung

ketidapatutan dan ketidakrasionalan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan penyelesaian adalah mengacu pada undang-undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan yang mengatur untuk itu atau apabila dalam peraturan perundangan tidak ada aturannya, maka apabila peraturan perusahaan telah mengatur dan pengaturannya tidak menyimpang dari ketentuan dapat menjadi undang-undang untuk menyelesaikan sendiri, artinya apa yang diatur dalam peraturan perusahaan itulah jawaban penyelesaiannya, namun apabila tidak tercantum dalam peraturan perusahaan maka langkah penyelesaiannya adalah dengan cara musyawarah mufakat kedua belah pihak (bipartit) di tingkat perusahaan. Apabila di tingkat perusahaan secara bipartit tidak terselesaikan para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan upaya penyelesaiannya melalui Mediator/Konsiliator atau Arbitrase, apabila dalam upaya penyelesaian di tingkat Mediator dan Konsiliator tidak terselesaikan, maka upaya hukum selanjutnya adalah ke Pengadilan Hubungan Industrial dan sebagai upaya terakhir apabila terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial dianggap belum memenuhi rasa keadilan, maka pihak yang merasa belum mendapat keadilan dapat melanjutkan perkaranya melalui upaya Kasasi ke Mahkamah Agung RI di Jakarta. Bagi para pihak yang penyelesaiannya dengan memilih menggunakan jasa Arbiter apabila dalam putusan Arbiter ternyata dirasa masih ada hal-hal kurang memenuhi rasa keadilan, maka pihak yang dirugikan dapat melanjutkan perkaranya dengan mengajukan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung RI Jakarta.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab-bab terdahulu, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Asas iktikad baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah merupakan suatu hal yang sangat penting adanya supaya kepentingan para pihak terlindungi. Dengan menggunakan asas iktikad baik, diharapkan dapat mencegah pengusaha sebagai pihak yang mempunyai posisi kuat berupa kelebihan dalam hal ekonomi maupun psikologis dapat membatasi tingkah lakunya untuk tidak berbuat yang menimbulkan kerugian kepada pihak lainnya dengan mempergunakan cara-cara yang tidak atau kurang patut, karena tujuan para pihak adalah mendapatkan keadilan dalam melakukan hubungan industrial. Perjanjian kerja waktu tertentu yang terjadi di CV Boga Abadi masih diketemukan adanya iktikad tidak baik yaitu adanya penerapan pasal-pasal yang mengandung ketidakpatutan dan ketidakrasionalan berupa tidak adanya batasan waktu yang jelas terhadap pemberlakuan perjanjian kerja waktu tertentu, adanya masa percobaan yang dinyatakan secara implisif yaitu hanya dituangkan dalam peraturan perusahaan sedangkan di perjanjian kerja tidak ada, upah dan kesejahteraan pekerja yang diterima pekerja sebatas upah minimum

Provinsi DIY, dan tidak adanya perlindungan pekerja dalam bekerja yaitu tidak diikutsertakan pekerja menjadi peserta Jamsostek.

2. Akibat hukum terhadap klausula pada perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak mengandung iktikad baik adalah tidak selalu berakibat kepada pembatalan perjanjian. Karena apabila perjanjian dibatalkan maka pihak yang paling banyak menanggung kerugian adalah pihak pekerja dengan hilangnya pekerjaan. Tetapi atas permintaan pekerja yang merasa dirugikan, penyelesaiannya adalah agar perjanjian yang dilaksanakan diubah dan disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dengan cara mengubah klausula yang dinilai bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, karena dengan mengubah dan melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai peraturan perundangan yang berlaku, maka iktikad baik dapat dilaksanakan secara baik dan benar.

B. Saran

Peraturan hukum yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah ada dilapangan walaupun telah diatur secara jelas dan tegas mengenai mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, keadaan ini masih banyak disalahgunakan pengusaha dalam hubungan kerja. Menghadapi keadaan demikian mengingat sifat perjanjian secara umum adalah kemauan bebas para pihak, maka terhadap perjanjian kerja waktu tertentu perlunya :

1. Terhadap perusahaan CV Boga Abadi segera mengubah dan melaksanakan iktikad baik dengan pembenahan materi/isi peraturan perusahaan disesuaikan dengan perjanjian kerja waktu tertentu agar sinkron, mengenai tenggang waktu berlakunya hubungan kerja waktu tertentu agar dibuat berakhir dengan batas maksimum sampai dengan bulan Februari 2011, tidak diterapkannya masa percobaan selama ikatan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu, perlunya peningkatan kesejahteraan dengan memberikan gaji/upah yang layak berdasarkan golongan, masa kerja dan kompetensi, serta perlunya perlindungan pekerja dengan memasukkan pekerja dalam program Jamsostek.
2. Terhadap Pemerintah agar selalu melakukan sosialisasi perjanjian kerja waktu tertentu secara inten terhadap para pekerja dan pengusaha agar dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu sesuai ketentuan, sehingga dari perjanjian kerja waktu tertentu yang mereka buat tidak ada yang merasa dirugikan, bahkan mendapat perlindungan yang pasti. Juga perlunya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan ini agar tidak terjadi pelanggaran dikemudian hari, sehingga hubungan kerja di negara kita kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika
- CFG Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Penerbit Alumni, Bandung
- Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 1983.
- Henry P Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Ostandigheden) sebagai Alasan untuk Pembatalan Perjanjian*, Liberty, Yogyakarta, 2001
- Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. 9, Jambatan, Jakarta, 2001
- J. Satrio, *Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Buku I, Penerbit Citra Aditya, Bandung, 1995
- , *Perikatan-perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku II*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Cetakan II, Pramita Offset
- M. Syamsudin, *Operasional Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Penerbit Alumni, Bandung, 2005
- Purwahid Patrik, *Asas Iktikad Baik dan Kepatutan dalam Perjanjian*, Badan Penerbit UNDIP

Raytman Aruan, *Makalah Sosialisasi PP dan PKB bagi Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah*, Villa Eden II Yogyakarta. 18 Juni 2010

Ridwan Khairandy, *Iktikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Universitas Indonesia Fakultas Hukum, Pascasarjana, Jakarta, 2004

-----, *Perseroan Terbatas, Doktrin, Peraturan Perundang-undangan dan Yurisprudensi*, Kreasi Total Media, Yogyakarta, 2009

Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Cet. III, Bina Cipta, Bandung

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977

-----, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet. ke XIX, Penerbit PT Intermasa, Jakarta, 1984

-----, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 1984

Taryana Sunandar, *Prinsip-prinsip UIDROIT sebagai Sumber Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional*, Sinar Grafika, 2006

LAMPIRAN

**KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 100/MEN/VI/2004**

TENTANG

**KETENTUAN PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

**MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang** : a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M/2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.
- Memperhatikan** : 1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 6 April 2004;

2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 19 Mei 2004.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT** adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT** adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
3. **Pengusaha** adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. **Perusahaan** adalah
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 2

- (1) Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Menteri dapat menetapkan ketentuan PKWT khusus untuk sektor usaha dan atau pekerjaan tertentu.

BAB II

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG SEKALI SELESAI ATAU SEMENTARA SIFATNYA YANG PENYELESAIANNYA PALING LAMA 3 (TIGA) TAHUN

Pasal 3

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

BAB III

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG BERSIFAT MUSIMAN

Pasal 4

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5

- (1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 6

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

BAB IV

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUK BARU

Pasal 8

- (1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pasal 9

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

BAB V PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS

Pasal 10

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pasal 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pasal 12

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja/buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

BAB VI PENCATATAN PKWT

Pasal 13

PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

Pasal 14

Untuk perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 Ayat (2).

BAB VII PERUBAHAN PKWT MENJADI PKWTT

Pasal 15

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

BAB VIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 16

Kesepakatan kerja waktu tertentu yang dibuat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi, masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.

**BAB IX
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 17

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi, dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 18

Keputusan Menteri ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 21 Juni 2004

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

ttd

JACOB NUWA WEA

KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP - 48/MEN/IV/2004

TENTANG
TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN
PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 115 dan Pasal 133 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
3. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3959);
7. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

- Memperhatikan:
1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;
 2. Hasil Sidang Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. **Peraturan Perusahaan** adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
2. **Perjanjian Kerja Bersama** adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
3. **Perusahaan** adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik

swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

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

4. **Pengusaha** adalah :

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

5. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

6. **Serikat Pekerja/Serikat Buruh** adalah organisasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

7. **Menteri** adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II TATA CARA PEMBUATAN PERATURAN PERUSAHAAN

Pasal 2

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Isi dari peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan rincian pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundangan maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih baik dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

- (1) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dibuat dan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (2) Wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat tidak memberikan saran dan pertimbangan terhadap peraturan perusahaan yang diajukan oleh pengusaha.
- (3) Wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis mewakili dari setiap unit kerja yang ada di perusahaan.
- (4) Apabila di perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Dalam hal di perusahaan sudah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh namun keanggotaannya tidak mewakili mayoritas pekerja/buruh di perusahaan tersebut, maka pengusaha selain memperhatikan saran dan pertimbangan dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus juga memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 4

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat peraturan perusahaan induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat peraturan perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.
- (3) Peraturan perusahaan induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan dan peraturan perusahaan turunan memuat pelaksanaan peraturan perusahaan induk, yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.
- (4) Dalam hal peraturan perusahaan induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya peraturan perusahaan turunan di cabang perusahaan, maka selama peraturan perusahaan turunan belum disahkan, tetap berlaku peraturan perusahaan induk.
- (5) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka peraturan perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan dengan memperhatikan ketentuan Pasal 3.

Pasal 5

Pembuatan peraturan perusahaan merupakan kewajiban dan menjadi tanggung jawab pengusaha, sedangkan masukan yang disampaikan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh bersifat saran dan

pertimbangan, sehingga pembuatan peraturan perusahaan tidak dapat diperselisihkan.

Pasal 6

- (1) Pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan peraturan perusahaan kepada wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan saran dan pertimbangan.
- (2) Saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terhadap naskah rancangan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah diterima oleh pengusaha dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal diterimanya naskah rancangan peraturan perusahaan oleh wakil pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh telah menyampaikan saran dan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka pengusaha memperhatikan saran dan pertimbangan serikat pekerja/serikat buruh dan atau wakil pekerja/buruh tersebut.
- (4) Apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh tidak memberikan saran dan pertimbangan, maka pengusaha dapat mengajukan pengesahan peraturan perusahaan disertai bukti bahwa pengusaha telah meminta saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

BAB III PENGESEHAN PERATURAN PERUSAHAAN

Pasal 7

Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh :

- (1) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.
- (2) Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.
- (3) Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi.

Pasal 8

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.

- (2) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan melengkapi :
- a. permohonan tertulis memuat :
 - a.1. nama dan alamat perusahaan;
 - a.2. nama pimpinan perusahaan;
 - a.3. wilayah operasi perusahaan;
 - a.4. status perusahaan;
 - a.5. jenis atau bidang usaha;
 - a.6. jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
 - a.7. status hubungan kerja;
 - a.8. upah tertinggi dan terendah;
 - a.9. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada);
 - a.10. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada);
 - a.11. masa berlakunya peraturan perusahaan; dan
 - a.12. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa.
 - b. naskah peraturan perusahaan dibuat dalam rangkap 3 (tiga) yang telah ditandatangani oleh pengusaha;
 - c. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus meneliti kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan meneliti materi peraturan perusahaan yang diajukan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan yang berlaku.
- (4) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 wajib mengesahkan peraturan perusahaan dengan menerbitkan surat keputusan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan pengesahan .
- (5) Dalam hal pengajuan pengesahan peraturan perusahaan tidak memenuhi kelengkapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan/atau terdapat materi peraturan perusahaan yang bertentangan dengan peraturan perundangan, maka pejabat sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 mengembalikan secara tertulis permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada pengusaha dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya pengajuan permohonan pengesahan, untuk dilengkapi atau diperbaiki.
- (6) Perusahaan wajib menyampaikan peraturan perusahaan yang telah dilengkapi dan/atau diperbaiki kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian peraturan perusahaan.

- (7) Apabila pengusaha tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) maka perusahaan dapat dinyatakan tidak mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan, sehingga dapat dianggap belum memiliki peraturan perusahaan.
- (8) Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.

Pasal 9

- (1) Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya tetap berlaku sampai ditanda tangannya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan yang baru.
- (2) Dalam hal di perusahaan telah dilakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tetapi belum mencapai kesepakatan, maka pengusaha wajib mengajukan permohonan pengesahan pembaharuan peraturan perusahaan.

Pasal 10

- (1) Dalam hal perusahaan akan mengadakan perubahan isi peraturan perusahaan dalam tenggang waktu masa berlakunya peraturan perusahaan, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan kembali dari pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
- (3) Apabila perusahaan tidak mengajukan permohonan pengesahan perubahan peraturan perusahaan, maka perubahan itu dianggap tidak ada.

Pasal 11

- (1) Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan peraturan perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya peraturan perusahaan, kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 untuk mendapat pengesahan.
- (2) Pengajuan pengesahan pembaharuan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai ketentuan dalam Pasal 8 ayat (2).
- (3) Apabila dalam pembaharuan peraturan perusahaan terdapat perubahan materi dari peraturan perusahaan sebelumnya, maka perubahan materi tersebut harus didasarkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.

BAB IV
PERSYARATAN PEMBUATAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Pasal 12

- (1) Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Perundingan perjanjian kerja bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
- (3) Perundingan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Lamanya perundingan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Pasal 13

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang, dibuat perjanjian kerja bersama induk yang berlaku di semua cabang perusahaan serta dapat dibuat perjanjian kerja bersama turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan.
- (3) Perjanjian kerja bersama induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum diseluruh cabang perusahaan dan perjanjian kerja bersama turunan memuat pelaksanaan perjanjian kerja bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing.
- (4) Dalam hal perjanjian kerja bersama induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya perjanjian kerja bersama turunan di cabang perusahaan, maka selama perjanjian kerja bersama turunan belum disepakati tetap belaku perjanjian kerja bersama induk.

Pasal 14

Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka perjanjian kerja bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.

Pasal 15

Pengusaha harus melayani permintaan secara tertulis untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dari serikat pekerja/serikat buruh apabila :

- a. serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan peraturan pelaksanaannya; dan
- b. memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 119 dan Pasal 120 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 16

- (1) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (2) Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan wakil-wakil dari pekerja/buruh yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Panitia yang terbentuk sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) mengumumkan tanggal pemungutan suara selambat-lambatnya 24 (dua puluh empat) hari sebelum tanggal pemungutan suara.
- (4) Panitia sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) memberitahukan tanggal pelaksanaan pemungutan suara kepada pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha, untuk menyaksikan pelaksanaan pemungutan suara.
- (5) Serikat pekerja/serikat buruh diberi kesempatan menjelaskan program pembuatan perjanjian kerja bersama dalam waktu 14 (empat belas) hari, dan dilaksanakan 3 (tiga) hari setelah tanggal diumumkannya pemungutan suara.
- (6) Pelaksanaan penjelasan program sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan diluar jam kerja pada tempat-tempat yang disepakati oleh serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha.
- (7) Apabila dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan pemungutan suara ternyata serikat pekerja/serikat buruh dapat membuktikan keanggotaannya kepada pengusaha bahwa serikat

pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah memenuhi lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka pemungutan suara tidak perlu dilaksanakan.

- (8) Panitia pemungutan suara harus menyesuaikan waktu pelaksanaan pemungutan suara dengan jadwal kerja para pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu proses produksi.
- (9) Tempat pemungutan suara ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara panitia dengan pengusaha.
- (10) Hasil pemungutan suara sah, setelah ditandatangani oleh panitia dan saksi-saksi.

Pasal 17

- (1) Tempat perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau kantor serikat pekerja/serikat buruh atau ditempat lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.
- (2) Biaya perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.

Pasal 18

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (2) Dalam hal penentuan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh maka verifikasi dilakukan oleh panitia yang terdiri dari wakil pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan dengan disaksikan oleh wakil instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.
- (3) Verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan berdasarkan bukti kartu tanda anggota sesuai Pasal 121 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan apabila terdapat kartu tanda anggota lebih dari 1 (satu), maka kartu tanda anggota yang sah adalah kartu tanda anggota yang terakhir.
- (4) Hasil pelaksanaan verifikasi dituangkan dalam bentuk berita acara yang ditanda tangani oleh panitia dan saksi-saksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) yang hasilnya mengikat bagi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.

- (5) Pelaksanaan verifikasi dilakukan di tempat-tempat kerja yang diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu proses produksi dalam waktu 1 (satu) hari kerja yang disepakati serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Pengusaha maupun serikat pekerja/serikat buruh dilarang melakukan tindakan yang mempengaruhi pelaksanaan verifikasi.

Pasal 19

Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. tujuan pembuatan tata tertib;
- b. susunan tim perunding;
- c. lamanya masa perundingan;
- d. materi perundingan;
- e. tempat perundingan;
- f. tata cara perundingan;
- g. cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
- h. sahnya perundingan;
- i. biaya perundingan.

Pasal 20

- (1) Dalam menentukan tim perunding pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh.
- (2) Dalam hal terdapat serikat pekerja/serikat buruh yang tidak terwakili dalam tim perunding, maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat menyampaikan aspirasinya secara tertulis kepada tim perunding sebelum dimulai perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pasal 21

Perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Pasal 22

Apabila pembuatan perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh wakil, harus ada surat kuasa khusus yang dilampirkan pada perjanjian kerja bersama tersebut.

Pasal 23

- (1) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, maka ke 2 (dua) belah pihak dapat menjadual kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal.
- (2) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadualan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya yang memuat :
 - a. materi perjanjian kerja bersama yang belum dicapai kesepakatan;
 - b. pendirian para pihak;
 - c. risalah perundingan;
 - d. tempat, tanggal dan tanda tangan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Instansi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) adalah :
 - a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama hanya mencakup satu Kabupaten/Kota;
 - b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi, apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama lebih dari satu Kabupaten/Kota di satu Provinsi;
 - c. Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila lingkup berlakunya perjanjian kerja bersama meliputi lebih dari satu Provinsi.
- (5) Penyelesaian oleh instansi sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pasal 24

- (1) Apabila penyelesaian pada instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (4) dilakukan melalui mediasi dan para pihak atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator maka atas kesepakatan para pihak, mediator melaporkan kepada Menteri untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat :
 - a. materi Perjanjian Kerja Bersama yang belum dicapai kesepakatan;
 - b. pendirian para pihak;
 - c. kesimpulan perundingan;
 - d. pertimbangan dan saran penyelesaian;
- (3) Menteri dapat menunjuk pejabat untuk melakukan penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.
- (5) Dalam hal daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) melebihi 1 (satu) daerah hukum Pengadilan Hubungan Industrial, maka gugatan diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya mencakup domisili perusahaan.

Pasal 25

- (1) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha hendak melakukan perubahan Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan.
- (2) Perubahan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.

BAB V PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Pasal 26

- (1) Pengusaha mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dimaksudkan :

- a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan;
 - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.
- (3) Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan naskah Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 27

- (1) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) dilakukan oleh :
- a. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota;
 - b. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi;
 - c. Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi.
- (2) Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilengkapi dengan keterangan yang memuat :
- a. nama dan alamat perusahaan;
 - b. nama pimpinan perusahaan;
 - c. wilayah operasi perusahaan;
 - d. status permodalan perusahaan;
 - e. jenis atau bidang usaha;
 - f. jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
 - g. status hubungan kerja;
 - h. upah tertinggi dan terendah;
 - i. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - j. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 - k. jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - l. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - m. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa (dalam hal perpanjangan atau pembaharuan).
- (3) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diteliti oleh Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan.

- (4) Penelitian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) meliputi :
- a. kelengkapan persyaratan formal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2);
 - b. materi naskah perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- (5) Dalam hal kelengkapan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) telah terpenuhi dan tidak ada materi yang bertentangan dengan peraturan perundangan, maka dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak selesainya penelitian sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menerbitkan surat keputusan pendaftaran perjanjian kerja bersama.
- (6) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak terpenuhi dan atau terdapat materi perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran.
- (7) Catatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) memuat mengenai pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 28

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 29

- (1) Peraturan Perusahaan yang ada berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor PER.02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan masih berlaku sampai dengan berakhirnya peraturan perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ada berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) masih berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja bersama yang bersangkutan.

**BAB VII
SANKSI**

Pasal 30

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 9 ayat (2) dan Pasal 11 ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 31

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor PER-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-97/MEN/1993 tentang Pelimpahan Wewenang Pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 32

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 8 April 2004

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

ttd

JACOB NUWA WEA



Brownies Kukus

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
No. 0070/PKWT I/CBA – YOGYA/VIII/2009

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama :

I. Nama : ENDI YUNARSO
Jabatan : AREA MANAGER
Alamat : JL. DIPONEGORO 38 YOGYAKARTA

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama CV. BOGA ABADI yang selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebut PIHAK PERTAMA.

II. Nama : Winarko
Alamat : Perum Villa Bumi Indah /DK.XI RT.07/11 Ngestiharjo, Kasihan, Bantul

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri , selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebut PIHAK KEDUA.

Bahwa Kedua belah pihak telah sepakat dan setuju untuk mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana disebutkan berikut :

PASAL 1
LAMANYA PERJANJIAN KERJA

PIHAK PERTAMA menerima PIHAK KEDUA sebagai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya untuk mengikat diri atau bekerja pada PIHAK PERTAMA untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan mulai tanggal 19 (sembilan belas) bulan Agustus tahun dua ribu sembilan sampai dengan tanggal 19 (sembilan belas) bulan Agustus tahun dua ribu sepuluh.

PASAL 2
PENEMPATAN

PIHAK PERTAMA mempekerjakan PIHAK KEDUA pada bagian Frontliner Outlet Diponegoro. PIHAK PERTAMA mempunyai wewenang untuk menempatkan/memindahkan PIHAK KEDUA pada pekerjaan dan atau dalam bagian lain yang menurut PIHAK PERTAMA sesuai dengan kebutuhan usaha PIHAK PERTAMA.

PASAL 3
UPAH

PIHAK PERTAMA akan memberikan kepada PIHAK KEDUA upah sebesar Rp 700.000,-. Upah tersebut akan dibayarkan setiap awal bulan atau satu hari sebelumnya apabila hari pembayaran upah yang seharusnya, jatuh pada tanggal merah/hari libur resmi pemerintah. Apabila PIHAK KEDUA mangkir, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, alpa (bolos kerja) kecuali sakit atau izin yang diatur menurut ketentuan yang berlaku, maka upah pada waktu PIHAK KEDUA mangkir tidak dibayar.

PASAL 4
JAM KERJA

PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya untuk bekerja menurut jadwal yang telah ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA di dalam peraturan perusahaan, baik malam atau siang hari (Bekerja Shift). Selama masa perjanjian kerja, PIHAK KEDUA berhak mendapat istirahat 1 (satu) hari dalam seminggu, hari istirahat akan jatuh pada hari Minggu.

CV. BOGA ABADI

Jl. P. Diponegoro No. 38 Yogyakarta Telp. (0274) 9230220 Fax. (0274) 517870
Jl. HOS Cokroaminoto No. 219 Yogyakarta Telp. (0274) 9230221



Brownies Kukus

**PASAL 5
KERJA LEMBUR**

1. PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya untuk bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan, baik pada hari libur resmi atau hari istirahat mingguan atas perintah tertulis dari PIHAK PERTAMA. PIHAK PERTAMA akan memberikan kepada PIHAK KEDUA uang lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Untuk hari libur resmi pemerintah, perusahaan sesuai dengan kebutuhan, PIHAK PERTAMA menentukan PIHAK KEDUA bersedia masuk kerja.

**PASAL 6
SANKSI – SANKSI**

PIHAK KEDUA dengan ini menyatakan kesediaannya untuk menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku, yang ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA. Apabila PIHAK KEDUA melanggar ketentuan yang telah ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA, maka PIHAK PERTAMA dapat memberikan sanksi kepada PIHAK KEDUA.

**PASAL 7
RAHASIA PERUSAHAAN**

PIHAK KEDUA wajib menjaga rahasia perusahaan, baik itu resep maupun hal-hal lainnya yang bersifat rahasia. Apabila PIHAK KEDUA melanggar ketentuan seperti yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP), perusahaan akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mengajukan PIHAK KEDUA ke pihak yang berwenang.

**PASAL 8
KERJA RANGKAP**

PIHAK KEDUA tidak diperbolehkan melakukan kerja rangkap di perusahaan lain manapun.

**PASAL 9
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

1. PIHAK PERTAMA dapat memutuskan hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA apabila ternyata PIHAK KEDUA tidak dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA.
2. PIHAK KEDUA yang akan memutuskan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja ini berakhir harus memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada PIHAK PERTAMA sekurang-kurangnya satu bulan sebelumnya, jika PIHAK KEDUA tidak memberitahukan sebulan sebelumnya, maka PIHAK PERTAMA berhak mengambil tindakan yang diperlukan.
3. PIHAK PERTAMA dapat memutuskan hubungan kerja karena alasan-alasan dan sanksinya seperti yang ditentukan dalam peraturan perusahaan yang berlaku.

**PASAL 10
PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA**

PIHAK PERTAMA dapat memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan pertimbangan perusahaan .

**PASAL 11
PERSELISIHAN ,**

Bahwa apabila terdapat perselisihan dikemudian hari mengenai pelaksanaan perjanjian kerja ini maka akan diselesaikan sesuai dengan Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku.

CV. BOGA ABADI

Jl. P. Diponegoro No. 38 Yogyakarta Telp. (0274) 9230220 Fax. (0274) 517370



Brownies Kukus

PASAL 12
LAIN - LAIN

Perjanjian kerja ini disertai dengan lampiran data kepegawaian dan data penunjang / keterangan yang merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja ini.

Demikianlah perjanjian kerja ini dibuat dan ditandatangani setelah dibaca dan dimengerti oleh PIHAK KEDUA, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, perjanjian ini berlaku sejak ditandatangani dengan dibubuhi materai yang cukup, dibuat rangkap dua dengan kekuatan hukum yang sama.

YOGYAKARTA, 19 AGUSTUS 2009
PIHAK PERTAMA,

ENDI YUNARSO
AREA MANAGER

PIHAK KEDUA,



WINARKO
KARYAWAN

CV. BOGA ABADI

Jl. P. Diponegoro No. 38 Yogyakarta Telp. (0274) 9230220 Fax. (0274) 517870

Jl. HOS Cokroaminoto No. 219 Yogyakarta Telp. (0274) 9230221

Jl. Bhawangkaru No. 35 Yogyakarta Telp. (0274) 9127462

PERATURAN PERUSAHAAN



BROWNIES KUKUS

JUMLAH KARYAWAN

**LAKI – LAKI: 59 ORANG
PEREMPUAN: 21 ORANG**

**CV. BOGA ABADI
JALAN DIPONEGORO 38 YOGYAKARTA
TELP (0274) 9230220 FAX. (0274) 517870**

2009

DAFTAR ISI

Daftar Isi	ii
Mukadimah	iv
A. BAB I MASALAH UMUM	1
Pasal 1 Istilah – Istilah	1
B. BAB II LUASNYA PERATURAN PERUSAHAAN.....	3
Pasal 2 Luasnya Peraturan Perusahaan.....	3
C. BAB III HUBUNGAN DAN PERATURAN JAM KERJA.....	3
Pasal 3 Penerimaan Karyawan Baru.....	3
Pasal 4 Mutasi Jabatan Dan Penilaian Pengangkatan Jabatan.....	4
Pasal 5 Promosi Karyawan.....	5
Pasal 6 Berakhirnya Hubungan Kerja.....	5
Pasal 7 Waktu Kerja.....	6
Pasal 8 Bukti Kehadiran.....	6
Pasal 9 Berhalangan Hadir Kerja.....	6
Pasal 10 Kerja Lembur.....	6
Pasal 11 Dalam Waktu Kerja.....	7
Pasal 12 Mangkir.....	7
D. BAB IV PEMBEBASAN WAKTU KERJA.....	8
Pasal 13 Cuti Istirahat Tahunan	8
E. BAB V PENGUPAHAN.....	9
Pasal 14 Dasar Upah.....	9
Pasal 15 Potongan Upah.....	9
Pasal 16 Upah Pada Waktu Tidak Ada Pekerjaan/Dirumahkan.....	9
Pasal 17 Upah Selama Karyawan Tidak Melakukan Tugas.....	10
Pasal 18 Upah Selama Dalam Tahanan.....	10
Pasal 19 Uang Perjalanan Dinas.....	10
Pasal 20 Bantuan Meninggal Dunia.....	11
F. BAB VI KESEJAHTERAAN KARYAWAN.....	11
Pasal 21 Pemeriksaan Kesehatan.....	11
Pasal 22 Pengobatan Dan Perawatan Rumah Sakit.....	11
Pasal 23 Pengobatan Gigi Dan Mata.....	12
Pasal 24 Perawatan Kehamilan Karyawan Dan Istri Karyawan	12
Pasal 25 Biaya Perawatan Yang Tidak Ditanggung Perusahaan.....	12
Pasal 26 Pemeriksaan Yang Diwajibkan Perusahaan.....	12
Pasal 27 Tunjangan Hari Raya Keagamaan.....	13
Pasal 28 Pakaian Kerja, Alat Kerja Dan Keselamatan.....	13
Pasal 29 Ijin Meninggalkan Pekerjaan.....	13
G. BAB VII TATA TERTIB DAN DISIPLIN KERJA.....	14
Pasal 30 Keberadaan Ditempat Kerja.....	14
Pasal 31 Kedisiplinan.....	14
Pasal 32 Ketertiban.....	15

	Pasal 33 Keselamatan.....	16
	Pasal 34 Kebersihan.....	17
	Pasal 35 Kesopanan.....	17
	Pasal 36 Menyaingi Kegiatan Perusahaan.....	18
	Pasal 37 Perbatasan Gerak Usaha Pribadi.....	18
	Pasal 38 Rahasia Perusahaan.....	18
	Pasal 39 Membaca Pengumuman.....	18
	Pasal 40 Bentuk Sanksi.....	18
	Pasal 41 Prosedur Pemberian Sanksi.....	19
	Pasal 42 Skorsing.....	20
H.	BAB VIII PENYELESAIAN KELUH KESAH DAN PHK.....	20
	Pasal 43 Tata Cara Pemyeleaian Keluhan / Pengaduan	20
	Pasal 44 Kotak Saran.....	21
I.	BAB IX PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....	21
	Pasal 45 PHK Karena Mengundurkan Diri.....	21
	Pasal 46 Perbuatan Yang Dapat Dikenakan PHK.....	22
	Pasal 47 Prosedur PHK.....	23
J.	BAB X PENUTUP.....	24
	Pasal 48 Pembagian Peraturan Perusahaan.....	24
	Pasal 49 Masa Berlakunya Peraturan Perusahaan.....	24
	Pasal 50 Ketentuan Peralihan.....	24

**PERATURAN PERUSAHAAN CV. BOGA ABADI
JL. DIPONEGORO NO. 38
YOGYAKARTA**

MUKADIMAH

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa

Menyadari sepenuhnya bahwa pengusaha maupun karyawan memiliki kepentingan yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, disamping itu juga memiliki tujuan yang sama walaupun dalam kapasitas yang berbeda, yaitu mendambakan keamanan, ketenangan dan kenyamanan dalam melaksanakan kewajiban masing – masing.

Sebagai upaya tersebut maka masing – masing pihak berkeyakinan bahwa suatu tatanan hubungan kerja yang transparan, kondusif, sehat, serasi, harmonis dan bertanggung jawab memerlukan upaya bersama – sama yang sungguh – sungguh mutlak diperlukan.

Kedua belah pihak sepakat bahwa tatanan hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan tatanan kerja yang dijiwai oleh semangat hubungan industrial Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, yang tumbuh berkembang diatas kepribadian bangsa Indonesia pada umumnya dan kepribadian karyawan dan pengusaha pada khususnya.

Serta kesemuanya itu adalah meliputi hal– hal sebagai berikut :

1. Suatu hubungan kerja yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa serta berkeyakinan bahwa bekerja adalah salah satu pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Suatu hubungan kerja yang berdasarkan Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, tidak menganggap manusia sebagai faktor produksi semata tetapi sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Suatu hubungan kerja yang menjiwai masing-masing pihak untuk mewujudkan persatuan dan kesatuan bagi kepentingan bersama
4. Suatu hubungan kerja yang berdasarkan atas asas musyawarah bagi kepentingan bersama
5. Suatu hubungan kerja yang mendorong terciptanya Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Hubungan industrial Pancasila berpegang pula pada Tri Darma diantara Pengusaha, Karyawan dan Pemerintah sehingga terjalin rasa saling memiliki, memelihara dan bertanggung jawab, maka berdasarkan atas azas dan prinsip tersebut diatas untuk mewujudkan hubungan yang erat dan harmonis diantara perusahaan dan karyawannya disusunlah suatu tata tertib hubungan kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban masing – masing pihak.

Kedua belah pihak melalui perwakilan masing – masing sepakat untuk mematuhi dan melaksanakan Peraturan Perusahaan ini berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

BAB I MASALAH UMUM

Pasal 1 ISTILAH - ISTILAH

Dalam hal ini yang dimaksud dengan:

- Pengusaha** : Adalah Direksi/Pimpinan yang ditunjuk oleh Pemilik untuk memimpin dan mengelola Perusahaan baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama.
- Perusahaan** : CV. BOGA ABADI berkantor di Jalan Diponegoro No. 38 Yogyakarta Telepon (0274) 9230220 Fax (0274) 517870.
- Peraturan Perusahaan** : Peraturan Kerja yang dibuat tentang Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Karyawan yang berlaku di seluruh wilayah kerja CV. BOGA ABADI.
- Karyawan** : Adalah setiap orang yang mempunyai hubungan kerja dengan Perusahaan dengan menerima tugas ‘tertentu’ untuk mendapatkan penghasilan yang telah ditetapkan.
- Adapun status karyawan terdiri dari :
- a. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
 - b. Karyawan tetap adalah karyawan yang telah diangkat oleh perusahaan dengan Surat Pengangkatan secara resmi dari Perusahaan.
- Pekerjaan** : Ialah suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan.
- Hari Kerja** : Ialah hari-hari dimana pekerjaan dilakukan sebagaimana telah ditetapkan.
- Kerja Shift** : Adalah waktu kerja yang diatur secara bergilir baik pagi, siang atau malam sesuai dengan jadwal yang telah diatur.
- Jam Kerja** : Adalah jam-jam dalam waktu dimana karyawan berada di tempat yang telah ditetapkan.
- Gaji/Upah** : Adalah suatu imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan berupa gaji pokok yang didasarkan pada ketentuan yang berlaku dan atas dasar kebijaksanaan perusahaan tentang pengupahan.
- Sistem Pengupahan** : Sistem yang diterapkan oleh perusahaan dalam

- memberikan upah kepada karyawan.
- Tunjangan : a. Tunjangan tetap adalah komponen dari penerimaan sebagai pelengkap gaji yang tetap seperti: tunjangan jabatan dan tunjangan – tunjangan tetap lainnya yang ditetapkan oleh Perusahaan
- b. Tunjangan tidak tetap adalah komponen dari penerimaan sebagai pelengkap gaji yang tidak tetap yang didasarkan pada kehadiran karyawan seperti uang makan, transportasi dll
- Kerja Lembur : ialah pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja dan atau hari yang telah ditetapkan/hari kerja.
- Jam Istirahat : Adalah waktu dimana tidak dilakukan pekerjaan.
- Hari Libur / Hari Besar : Adalah hari-hari libur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.
- Hari Istirahat : Adalah hari dalam satu minggu karyawan tidak melakukan pekerjaan.
- Upah Lembur : Adalah upah yang dibayar kepada karyawan yang melakukan pekerjaan lembur.
- Tunjangan Hari Raya : Adalah suatu pemberian berupa uang yang telah dibayarkan oleh Perusahaan menjelang hari raya keagamaan.
- Keluarga : Adalah seorang istri / suami dan anak-anak yang menjadi tanggungan karyawan.
- Ahli Waris : ialah keluarga atau seseorang yang ditunjuk oleh karyawan yang mendapat surat wasiat dari karyawan untuk menerima *sesuatu, apabila karyawan meninggal*. Apabila tidak ada penunjukan ahli waris maka diatur menurut hukum yang berlaku.
- Lingkungan Perusahaan : Adalah seluruh tempat yang berkaitan dalam areal perusahaan
- Lingkungan Kerja : Adalah lingkungan Perusahaan dan tempat lainnya yang digunakan sebagai kegiatan kerja termasuk kendaraan Perusahaan yang berada diluar lingkungan Perusahaan.

BAB II

Pasal 2

LUASNYA PERATURAN PERUSAHAAN

1. Peraturan Perusahaan ini berlaku mengikat bagi masing – masing pihak disamping Undang – Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Bahwa apabila dalam masa berlakunya Peraturan Perusahaan ini terjadi perkembangan sesuai dengan situasi dan kondisi yang memerlukan diadakan penyempurnaan – penyempurnaan akan isi Peraturan Perusahaan ini maka akan dilaksanakan perubahan sebagaimana mestinya.

BAB III

HUBUNGAN DAN PERATURAN JAM KERJA

Pasal 3

PENERIMAAN KARYAWAN BARU

1. Penerimaan karyawan baru merupakan hak dari Perusahaan yang disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan.
2. Dalam penerimaan karyawan baru, Perusahaan menetapkan persyaratan sebagai berikut :
 - a. Pendidikan min. SMU/ sederajat
 - b. Usia Max. 35 tahun untuk laki – laki, 25 tahun untuk wanita
 - c. Usia Min. 18 tahun baik untuk laki – laki dan wanita.
 - d. Sehat disertai surat keterangan dokter asli (bukan foto copy)
 - e. Pengalaman kerja min. 1 (satu) tahun pada perusahaan lain disertai Surat Keterangan Perusahaan sebelumnya atau disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. ✓
 - f. Syarat – syarat umum lainnya
3. Perusahaan berhak menentukan macam dan jenis seleksi terhadap calon karyawan.
4. Penempatan karyawan disesuaikan dengan kriteria dan persyaratan suatu pekerjaan.
5. Setiap pelamar yang lolos seleksi ditetapkan sebagai calon karyawan dan kepadanya dikenakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.

6. Bagi calon karyawan yang dinyatakan lulus masa percobaan, akan mendapatkan status karyawan sedang bagi yang tidak lulus akan diberhentikan tanpa kompensasi apapun.
7. Selama masa percobaan, hubungan kerja dapat diputus oleh masing –masing pihak tanpa syarat.
8. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan diikat dalam perjanjian kerja tertulis.

Pasal 4

MUTASI JABATAN DAN PENILAIAN PENGANGKATAN JABATAN

1. Perusahaan akan mengadakan mutasi karyawan baik pada jabatan maupun pada bagian pekerjaan lain apabila dipandang perlu dengan memperhatikan kebutuhan Perusahaan.
2. Perusahaan dapat melakukan penurunan jabatan atau kenaikan jabatan atas dasar penilaian disiplin, kemampuan prestasi kerja dan dedikasi karyawan untuk mendidik agar karyawan lebih baik.
3. Pelaksanaan mutasi, kenaikan jabatan, atau penurunan jabatan akan diatur dan dilaksanakan dengan administrasi lengkap serta bertujuan meningkatkan kerjasama, pembinaan dan bimbingan kepada karyawan dan tidak bertentangan dengan perundang – undangan yang berlaku.
4. Dalam hal karyawan karena kemauan dan keinginannya sendiri minta dipindahkan (dimutasikan) ke bagian lain yang menurut standarisasi gaji lebih rendah dari gaji karyawan tersebut maka kepadanya akan dilakukan standarisasi gaji dari bagian yang baru.
5. Mutasi yang disebabkan karena kecelakaan diwaktu tugas dimana dia tidak dapat melaksanakan pekerjaan semula, maka perusahaan melalui pertimbangan khusus memindahkannya ke lain bagian dengan pembayaran minimal seperti gaji terakhir yang diterimanya. Dengan catatan komponen – komponen upah yang terkait dengan jabatan akan disesuaikan menurut rangkaiannya.
6. Mutasi yang disebabkan karena alasan kesehatan, dimana yang bersangkutan tidak sanggup lagi melaksanakan pekerjaannya semula akan dipindahkan ke lain bagian dengan pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 5

PROMOSI KARYAWAN

1. Pada dasarnya perusahaan memberikan prioritas pertama kepada karyawan pelaksana yang memenuhi syarat untuk mendapatkan promosi.
2. Syarat – syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan pelaksana untuk mendapat promosi adalah sebagai berikut :
 - a. Ada lowongan pada jabatan yang menurut struktur organisasi masih diperlukan
 - b. Mampu melaksanakan jabatan tersebut dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan
 - c. Selama bekerja, yang bersangkutan menunjukkan kondite yang baik (dalam segi prestasi kerja, absensi maupun tingkah laku)
3. Dalam hal lowongan yang ada lebih sedikit daripada calon yang diangkat, maka akan diadakan seleksi (dalam bidang keterampilan dan kepribadian)dimana keputusan terakhir berada ditangan pimpinan
4. Ketentuan diatas tidak menutup kemungkinan adanya kebijaksanaan lain apabila pimpinan perusahaan memandang perlu, demi kepentingan perusahaan

Pasal 6

BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA

1. Hubungan kerja selama masa percobaan dapat diputuskan oleh masing-masing pihak, tanpa menyebutkan alasan dan berlaku seketika itu juga dan Perusahaan tidak berkewajiban membayar ganti rugi, pesangon, dan lainnya.
2. Karyawan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan karena kesehatan atau sakit yang tidak mungkin lagi disembuhkan atau karyawan tersebut meninggal dunia.
3. Dalam keadaan mendesak seperti menurunnya kegiatan Perusahaan atau penutupan usaha Perusahaan.
4. Karyawan melakukan tindakan-tindakan kejahatan
5. Karyawan mengundurkan diri
6. Karyawan tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun telah dicoba dimana-mana serta menunjukkan hasil kerja yang sangat buruk.
7. Setiap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu berpedoman pada Undang-Undang atau Perundang-Undangan yang berlaku.

Pasal 7
WAKTU KERJA

1. Setiap karyawan berkewajiban pada hari-hari dan jam-jam kerja yang berlaku pada dirinya tidak mengerjakan kegiatan-kegiatan/hal-hal lain selain melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh Pimpinan Perusahaan dan menjalankan kewajibannya sebagai karyawan.
2. Untuk jam kerja setiap harinya ditentukan selama 7 (tujuh) jam perhari dan 40 jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu.
3. Hari libur diatur secara bergilir dengan ketentuan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) minggu.
4. Bagi karyawan yang karena sifat pekerjaan diperlukan waktu kerja khusus, maka kepada mereka (seperti pengemudi, Satpam, dll) dapat ditentukan waktu kerja tersendiri.

Pasal 8
BUKTI KEHADIRAN

1. Perusahaan menyediakan kartu pencatat kehadiran untuk dipergunakan pada waktu karyawan mulai bekerja dan waktu akan meninggalkan pekerjaan (pulang dinas), begitu pula dan pada saat selesai melaksanakan kerja lembur.
2. Pencatatan nama hanya dianggap sah atas kartu yang dibubuhi cap kolom yang khusus disediakan untuk keperluan tersebut oleh Perusahaan.
3. Kartu hadir masing-masing karyawan harus disimpan rapi ditempat yang telah ditentukan.
4. Setiap karyawan dilarang untuk mencatatkan kehadiran karyawan lain.

Pasal 9
BERHALANGAN HADIR KERJA

1. Setiap karyawan yang tidak dapat bekerja diwajibkan sesegera mungkin memberitahukan secara tertulis kepada Pimpinan Perusahaan disertai alasan yang sah tentang ketidakhadirannya tersebut.
2. Berhalangan hadir karena sakit harus dibuktikan dengan Surat Keterangan dari dokter yang merawatnya.
3. Pimpinan Perusahaan berhak meminta kesaksian / keterangan lisan maupun tertulis kepada seseorang karyawan atau lebih untuk meyakinkan kebenaran berita / laporan tersebut.

Pasal 10
KERJA LEMBUR

1. Kerja lembur dilakukan berdasarkan perintah dari atasannya
2. Perhitungan upah lembur sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
3. Untuk tenaga staff, peraturan lembur diatur tersendiri sesuai kebijakan perusahaan.

4. Jika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan tidak dapat ditangguhkan, dalam keadaan terjadi bahaya seperti kebakaran, banjir, bencana alam dan lain – lain serta untuk memenuhi rencana Perusahaan maka karyawan bersedia untuk kerja lembur.

Pasal 11
DALAM WAKTU KERJA

1. Dalam waktu bekerja karyawan tidak dibenarkan untuk meninggalkan ruang / tempat bekerja tanpa seijin Atasannya atau melakukan pekerjaan lain diluar kepentingan Perusahaan.
2. Karyawan tidak dibenarkan menerima tamu pribadi selama berlangsungnya jam kerja, kecuali untuk hal-hal darurat dan mendapatkan ijin dari Atasannya.

Pasal 12
MANGKIR

Apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat diterima oleh Perusahaan maka karyawan tersebut dianggap mangkir dan akan diberikan sanksi sebagai berikut :

1. Apabila karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputuskan hubungan kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri.
2. Apabila karyawan terlambat dalam 1 (satu) bulan mencapai 20 (dua puluh) jam, maka dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan kompensasi uang pesangon 1 (satu) kali pasal 156 ayat (2), PMK 1 (satu) kali pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan atau undang-undang yang berlaku.
3. Apabila karyawan terlambat diatas 10 (sepuluh) menit dan dalam 1 (satu) bulan mencapai 360 (tiga ratus enam puluh) menit atau 6 (enam) jam, maka karyawan tersebut akan diberikan surat teguran dan selanjutnya jika tidak ada perubahan dilanjutkan dengan Surat Peringatan I, II, dan III.
4. Apabila Surat Peringatan I, II, dan III telah diberikan dan masih juga melakukan pelanggaran tata tertib Perusahaan, maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan perhitungan sesuai dengan kompensasi sebagaimana tersebut pada poin (2) diatas.

BAB IV
PEMBEBASAN WAKTU KERJA

Pasal 13
CUTI ISTIRAHAT TAHUNAN

1. Sesuai dengan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, karyawan yang telah bekerja sekurang – kurangnya 12 (dua belas) bulan secara berturut – turut maka berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dan untuk menggunakannya karyawan wajib mengajukan permohonannya secara tertulis kepada atasannya langsung terlebih dahulu.
2. Istirahat panjang sekurang – kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing – masing 1 (satu) bulan bagi karyawan yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan karyawan tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
3. Untuk pekerjaan tertentu ataupun karena kebutuhan pekerjaannya pelaksanaan cuti dapat diatur pada waktu – waktu lain dengan persetujuan perusahaan.
4. Karena alasan yang sah pelaksanaan cuti tahunan dapat ditangguhkan paling lama 6 (enam) bulan.
5. Atas dasar pertimbangan kepentingan Perusahaan pimpinan yang bersangkutan dapat mengundurkan / menentukan dimulainya / berakhirnya cuti tahunan dengan mempertimbangkan kepentingan perusahaan.
6. Untuk melaksanakan ketentuan diatas maka dibuat kesepakatan mengenai pengaturannya sesuai dengan situasi dan kondisi.
7. Ijin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah adalah untuk hal-hal sebagai berikut :
 - a. Perkawinan karyawan sendiri diberikan ijin meninggalkan pekerjaan selama 5 (lima) hari kerja.
 - b. Perkawinan anak karyawan diberikan ijin meninggalkan pekerjaan selama 2 (dua) hari kerja.
 - c. Istri karyawan melahirkan/gugur kandungan diberikan ijin meninggalkan pekerjaan selama 2 (dua) hari kerja.
 - d. Mengkhitan/membaptiskan anak diberikan ijin meninggalkan pekerjaan selama 2 (dua) hari kerja.
 - e. Istri/suami/anak/menantu/mertua/orang tua karyawan meninggal dunia diberikan ijin meninggalkan pekerjaan selama 2 (dua) hari kerja.
 - f. Anggota keluarga lainnya dalam satu rumah meninggal dunia diberikan ijin meninggalkan kerja selama 1 (satu) hari kerja.

BAB V PENGUPAHAN

Pasal 14 DASAR UPAH

1. Komponen upah terdiri dari :
 - Upah Pokok
 - Tunjangan tetap :
 - a. Tunjangan jabatan
 - Tunjangan tidak tetap :
 - a. Uang makan
 - b. Premi prestasi
2. Peninjauan pengupahan dilakukan dengan menyesuaikan atau berpedoman pada keputusan pemerintah yang berlaku dan peninjauan atas kebijaksanaan perusahaan
3. Besarnya nilai uang makan disesuaikan dengan kebutuhan hidup dan kemampuan perusahaan
4. Komponen upah karyawan masa percobaan terdiri dari upah pokok dan uang lembur jika melebihi jam kerja biasa

Pasal 15 POTONGAN UPAH

1. Potongan ganti rugi atau denda karena kelalaian / kecerobohan
2. Potongan lain – lain atas kesepakatan bersama

Pasal 16 UPAH PADA WAKTU TIDAK ADA PEKERJAAN / DIRUMAHKAN

1. Apabila pada suatu saat tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan, maka karyawan tersebut harus bersedia mengerjakan pekerjaan lain untuk kelancaran produksi dengan upah/gaji sebagaimana biasa diterima.
2. Apabila terjadi sesuatu hal karena situasi dan kondisi perusahaan yang mengakibatkan tidak adanya pekerjaan, sehingga perlu adanya penungguan maka upahnya ditentukan atas hasil kesepakatan antara perusahaan dengan perwakilan karyawan.
3. Upah kerja karyawan yang dirumahkan bukan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan jangka waktu dirumahkan paling lama 6 (enam) bulan, mendapat upah 100% kecuali hasil perundingan dengan pihak Perusahaan ditetapkan lain seperti Kondisi keuangan Perusahaan yang sedang mengalami kesulitan (penurunan omzet).

Apabila masa dirumahkan telah selesai, maka karyawan berhak bekerja kembali dengan mendapat 100% upah dan apabila tidak bekerja kembali maka merujuk pada ketentuan undang – undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Pasal 17
UPAH SELAMA KARYAWAN TIDAK MELAKUKAN TUGAS

Bila seorang karyawan tidak dapat melakukan tugasnya karena masih berada dalam perawatan di rumah sakit atau dokter Perusahaan, karena karyawan sering mengalami sakit – sakitan yang mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau mengalami gangguan jiwa karena sakit yang sangat mengganggu pekerjaan atau tamu maka pembayaran gaji dilakukan menurut ketentuan sebagai berikut :

- a. Selama 4 (empat) bulan pertama sebesar 100% upah berikut tunjangan tetap.
- b. Selama 4 (empat) bulan kedua sebesar 75% upah berikut tunjangan tetap.
- c. Selama 4 (empat) bulan ketiga sebesar 50% upah berikut tunjangan tetap.
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar sebesar 25% sambil menunggu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila karyawan tersebut ternyata tidak mampu bekerja kembali yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilaksanakan sesuai prosedur Undang-Undang atau Perundang-Undangan yang berlaku.
- e. Bila seorang karyawan tidak dapat melakukan tugasnya karena dalam masa cuti hamil maka diberikan 100% upah berikut tunjangan tetap.

Pasal 18
UPAH SELAMA DALAM TAHANAN

1. Apabila karyawan ditahan atau dipenjara karena diduga melakukan tindakan pidana, maka karyawan yang bersangkutan tidak dibayar upahnya sebagaimana biasa, akan tetapi kepada keluarganya diberikan bantuan sebagai berikut :
 - a. Untuk 1 (satu) orang sebesar 25% dari upah.
 - b. Untuk 2 (dua) orang sebesar 35% dari upah.
 - c. Untuk 3 (tiga) orang sebesar 45% dari upah.
 - d. Untuk 4 (empat) orang sebesar 50% dari upah.
2. Besarnya bantuan ini paling lama 6 (enam) bulan selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan kompensasi sesuai ketentuan Undang-Undang atau Perundang-Undangan yang berlaku.

Pasal 19
UANG PERJALANAN DINAS

1. Perusahaan dapat memerintahkan kepada karyawan untuk melakukan perjalanan dinas.
2. Bagi karyawan yang ditugaskan tersebut diberikan uang perjalanan dinas sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan.

Pasal 20
BANTUAN MENINGGAL DUNIA

1. Bantuan meninggal dunia dapat diberikan kepada karyawan oleh Perusahaan setelah berita meninggal dunia diterima yang disertai dengan surat keterangan kematian dari rt /rw.
2. Apabila seorang karyawan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka ahli warisnya diberikan tunjangan sebagai berikut :
 - a. Gaji penuh bulan ia meninggal.
 - b. Uang duka atau bantuan 1 (satu) bulan gaji.
 - c. Uang duka atau bantuan pemakaman sesuai dengan pertimbangan Perusahaan.
 - d. Tunjangan masa kerja yang besarnya sesuai dengan ketentuan pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang atau Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Disamping dari Perusahaan, ahli waris karyawan juga mendapat santunan dari pihak asuransi yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
4. Apabila yang meninggal dunia keluarga karyawan (suami, istri, atau anak), maka kepada karyawan diberikan santunan sebagai berikut :
 - a. Uang duka sebesar 50% dari gaji pokok.
 - b. Bantuan pemakaman
3. Apabila yang meninggal adalah keluarga satu rumah maka diberikan uang duka sesuai kebijakan Perusahaan.

BAB VI
KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Pasal 21
PEMERIKSAAN KESEHATAN

Pemeriksaan kesehatan dan pengobatan ditentukan pada dokter dan apotek yang ditunjuk oleh Perusahaan.

Pasal 22
PENGOBATAN DAN PERAWATAN RUMAH SAKIT

1. Jika karyawan perlu dirawat di rumah sakit atau pemeriksaan kesehatan pada dokter spesialis, karyawan tersebut harus mendapat Surat Keterangan Dokter dan sepengetahuan Pimpinan Perusahaan.
2. Tunjangan pengobatan diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan tetap berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pasal 23
PENGOBATAN GIGI DAN MATA

1. Biaya pengobatan gigi seperti tambal gigi, pembuatan dan pemasangan gigi palsu, foto gigi, jaket gigi, dan jembatan gigi dengan logam mulia tidak ditanggung oleh Perusahaan kecuali hal tersebut disebabkan karena kecelakaan kerja.
2. Biaya pemeriksaan pengobatan mata dan pembelian kaca mata akan diganti dalam 3 (tiga) tahun sekali bila diperlukan dengan penggantian sesuai dengan ketentuan penggantian.
3. Pengajuan penggantian kacamata hanya diperbolehkan dikarenakan sifat pekerjaan atau karena kecelakaan kerja dan dibuktikan dengan laporan dari atasan yang bersangkutan.

Pasal 24
PERAWATAN KEHAMILAN KARYAWAN DAN ISTRI KARYAWAN

1. Tunjangan perawatan kehamilan dan melahirkan ditanggung perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Apabila suami istri dalam satu tempat atau masih dalam satu naungan (cabang) Perusahaan, maka yang diberikan tunjangan adalah istri, sedangkan suami tidak mendapatkan tunjangan apapun.

Pasal 25
BIAYA PERAWATAN YANG TIDAK DITANGGUNG PERUSAHAAN

1. Penyakit-penyakit yang bertambah parah oleh karena kesengajaan, keteledoran, atau kelalaian sendiri.
2. Pengobatan atau perawatan bukan dari dokter atau rumah sakit yang ditentukan oleh Perusahaan kecuali dalam keadaan mendesak.
3. Biaya perawatan di rumah sakit atau dokter Perusahaan lebih dari 12 (dua belas) bulan terus-menerus.
4. Untuk pengobatan / perawatan dalam hal penyakit menular dan tidak mematuhi petunjuk dari dokter Perusahaan.

Pasal 26
PEMERIKSAAN YANG DIWAJIBKAN PERUSAHAAN

1. Sebelum seorang karyawan diterima oleh Perusahaan, harus terlebih dahulu diperiksa kesehatannya (termasuk pemeriksaan darah, urin, dan paru-paru) dengan pemeriksaan dari dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan.
2. Bila dipandang perlu, Perusahaan dapat melakukan pemeriksaan kesehatan bagi setiap karyawan agar kesehatan karyawan tetap memenuhi syarat dengan biaya ditanggung oleh Perusahaan.

Pasal 27
TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN

1. Tunjangan hari raya keagamaan diberikan kepada karyawan yang masih bekerja 1 (satu) bulan menjelang hari raya keagamaan sesuai dengan Undang-Undang atau Perundang-Undangan yang berlaku.
2. Besarnya tunjangan hari raya ditentukan sebagai berikut :
 - a. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, menerima 1 (satu) bulan gaji.
 - b. Masa kerja dibawah 1 (satu) tahun akan diberikan perhitungan tunjangan secara proporsional.

Pasal 28
PAKAIAN KERJA, ALAT KERJA DAN KESELAMATAN

1. Jika sifat pekerjaan menghendaki, Perusahaan akan menyediakan pakaian-pakaian kerja dan alat-alat kerja.
2. Pakaian kerja, alat-alat kerja tersebut harus selalu dipakai dalam menjalankan tugas oleh karyawan yang bersangkutan.
3. Alat-alat kerja tersebut harus dirawat dengan sebaik-baiknya oleh karyawan yang bersangkutan.
4. Kehilangan atau kerusakan terhadap pakaian dan alat-alat kerja harus segera dilaporkan kepada Pimpinan Perusahaan.
5. Setiap karyawan wajib menjaga keselamatan dirinya dan karyawan lainnya serta wajib memakai alat-alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh Perusahaan dan mengikuti / mematuhi ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan kerja atau perlindungan kerja yang berlaku.
6. Apabila karyawan menemui hal-hal yang dapat membahayakan terhadap keselamatan karyawan dan Perusahaan, harus segera melaporkan kepada Pimpinan Perusahaan / Atasannya.
7. Diluar waktu kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan, setiap karyawan tidak diperbolehkan memakai / menggunakan alat-alat atau perlengkapan kerja milik Perusahaan untuk kepentingan pribadi.

Pasal 29
IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

1. Ijin meninggalkan pekerjaan adalah waktu dimana karyawan tidak berada di tempat kerja selama hari atau jam kerja biasa yang ditentukan dengan atau tanpa upah.
2. Ijin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah adalah sebagaimana yang diatur dalam pasal 13 ayat (7).
3. Kepada karyawan yang sakit, istirahat sakit harus dengan surat keterangan dokter dan kepadanya diberikan upah penuh.

4. Karyawan wanita yang hamil dan akan melahirkan diberikan istirahat hamil selama 1½ (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan dan kepadanya diberikan upah penuh.
5. Karyawan wanita yang mengalami keguguran kandungan diberikan istirahat gugur kandungan selama 1½ (satu setengah) bulan terhitung mulai keguguran dan kepadanya diberikan upah penuh.
6. Karyawan wanita yang mendapatkan haid diberikan istirahat pada hari pertama dan kedua dengan Surat Keterangan Dokter serta memberitahukan halnya tersebut kepada pihak Perusahaan atau Atasan Langsung.
7. Meninggalkan pekerjaan tanpa seijin yang sah menurut ketentuan tersebut pada pasal tersebut diatas tidak diberikan upah dan dianggap sebagai pelanggaran tata tertib kerja.

**BAB VII
TATA TERTIB DAN DISIPLIN KERJA**

Pasal 30

KEBERADAAN DITEMPAT KERJA

1. Setiap karyawan harus berada ditempat kerja pada waktu jam kerja.
2. Karyawan yang meninggalkan tempat kerjanya pada waktu jam kerja harus seijin atasannya.

Pasal 31

KEDISIPLINAN

Ayat	Karyawan yang melakukan hal-hal dibawah ini	Sanksi pelanggaran
(1)	Setiap karyawan yang tidak memakai seragam kerja secara lengkap dan benar selama jam kerja / dilokasi perusahaan sesuai yang telah ditentukan.	SP I
(2)	Karyawan yang tidak berambut rapih dan gondrong serta berpenampilan tidak baik / wajar.	SP I
(3)	Karyawan yang meninggalkan tempat kerja atau keluar lokasi gedung / lingkungan perusahaan pada waktu kerja tanpa seijin pimpinan kecuali dalam keadaan darurat.	SP I
(4)	Meninggalkan tempat kerja sebelum bel berbunyi atau sebelum waktunya.	SP I

(5)	Duduk – duduk diatas mesin / alat – alat penunjang produksi mesin lainnya serta hasil produksi barang.	SP I
(6)	Melakukan tidur – tiduran atau tidur pada waktu jam kerja.	SP II
(7)	Mengetok kartu hadir milik orang lain, baik pada jam masuk / jam pulang kerja, maupun istirahat.	SP III

Pasal 32

KETERTIBAN

Ayat	Karyawan yang melakukan hal – hal dibawah ini	Sanksi pelanggaran
(1)	Pemborosan waktu secara sia – sia seperti melakukan duduk – duduk, ngobrol disepanjang koridor produksi, tempat ketokan, tempat mengambil minuman, kantin, tempat penyimpanan jaket, ruang produksi serta areal / pinggir jalan pada waktu jam kerja.	Lisan
(2)	Makan makanan diruang kerja atau di sepanjang jalan perusahaan selama jam kerja.	Lisan
(3)	Setiap karyawan yang melakukan teriakan - teriakan atau kegaduhan – kegaduhan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.	Lisan
(4)	Setiap karyawan yang tidak membuang sampah pada tempatnya pada jam istirahat atau dikantin.	Lisan
(5)	Setiap karyawan yang tidak menyimpan tas dan jaket ditempat yang telah disediakan.	SP I
(6)	Setiap karyawan yang menyalahgunakan waktu shalat / sembahyang dan ke WC	SP I
(7)	Setiap karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditentukan.	SP I
(8)	Setiap karyawan yang menggunakan barang –	SP II

	barang perusahaan untuk keperluan pribadi tanpa ijin perusahaan.	
(9)	Setiap karyawan yang mengganggu jalannya hubungan kerja, baik yang berkaitan dengan moral kerja maupun semangat kerja karyawan lainnya.	SP III

Pasal 33
KESELAMATAN

Ayat	Karyawan yang melakukan hal – hal dibawah ini	Sanksi Pelanggaran
(1)	Setiap karyawan yang ngobrol / bercanda yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada waktu sedang mengoperasikan mesin – mesin, alat kerja dalam ruang kerja / tempat kerja.	SP I
(2)	Setiap karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah disediakan oleh perusahaan	SP II
(3)	Setiap karyawan yang menghidupkan / mengoperasikan / mensetting mesin produksi atau mesin – mesin lainnya dan kendaraan perusahaan yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab.	SP III
(4)	Setiap karyawan yang menggunakan / memakai alat dan peralatan kerja yang dapat menimbulkan api di sembarang tempat, terkecuali bila sedang ada pekerjaan khusus yang sudah dapat ijin dari pimpinan departemen.	SP III
(5)	Merokok disembarang tempat	SP III

Pasal 34
KEBERSIHAN

Ayat	Karyawan yang melakukan hal – hal dibawah ini	Sanksi peringatan
(1)	Tidak menjaga kebersihan lingkungan dan sarana kebersihan masing – masing.	Lisan
(2)	Meludah di sembarang tempat	Lisan
(3)	Menulis / menempelkan / memasang sesuatu dalam bentuk apapun yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan tanpa seijin pimpinan departemen / perusahaan.	SP I

Pasal 35
KESOPANAN

Ayat	Setiap karyawan CV. Boga Abadi senantiasa menjaga kesopanan, dengan :	Sanksi Pelanggaran
(1)	Saling menghormati sesama rekan kerja maupun pimpinan, dan tamu – tamu yang berkunjung / datang ke perusahaan.	Kondite
(2)	Memberikan kata sapa salam setiap pertemuan baik sesama rekan kerja maupun kepada pimpinan.	Kondite
(3)	Berpenampilan bersih dan rapih.	Kondite
(4)	Menghargai orang yang lebih tua usianya dan kaum wanita.	Kondite
(5)	Tidak memakai perhiasan yang berlebihan	Kondite
(6)	Memelihara sopan santun dalam sikap dan tutur kata.	Kondite
(7)	Bekerja sama dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan harmonis.	Kondite

Pasal 36
MENYAINGI KEGIATAN PERUSAHAAN

Selama dalam hubungan kerja, karyawan dilarang untuk / dengan cara apapun baik langsung maupun tidak langsung, baik seorang diri maupun berkelompok ataupun melalui perantara pihak manapun, bekerja membantu ataupun mempunyai hubungan atas kepentingan dalam suatu kegiatan usaha, memberi nasihat / petunjuk yang ada hubungannya dengan kegiatan yang diusahakan oleh Perusahaan.

Pasal 37
PEMBATASAN GERAK USAHA PRIBADI

Karyawan tidak dibenarkan di dalam lingkungan Perusahaan menyimpan, menjual barang-barang apapun juga, mengedarkan daftar-daftar sumbangan / sokongan yang sifatnya mengumpulkan dana, menempelkan atau mengedarkan kertas-kertas gambar atau tulisan yang tidak semestinya tanpa seijin Pimpinan Perusahaan.

Pasal 38
RAHASIA PERUSAHAAN

Setiap karyawan diwajibkan untuk memegang teguh rahasia Perusahaan terhadap siapapun, tentang apa yang telah diketahui dengan cara apapun mengenai hal ikhwal Perusahaan dalam arti seluas-luasnya menurut tafsiran Perusahaan, misalnya cara kerja, gambar-gambar, kontrak-kontrak, urusan keuangan, transaksi-transaksi dan lain sebagainya.

Pasal 39
MEMBACA PENGUMUMAN

Setiap karyawan diharuskan untuk membaca semua pengumuman dan mematuhi serta melaksanakan isi pengumuman tersebut dengan baik dengan cara mengetahui / membaca ditempat yang telah ditentukan maupun melalui selebaran.

Pasal 40
BENTUK SANKSI

1. Setiap karyawan CV. Boga Abadi yang melakukan pelanggaran terhadap isi peraturan atau perundang – undangan ketenagakerjaan yang berlaku akan diberikan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.
2. Karyawan yang melanggar peraturan, dapat dikenakan sanksi sebagai berikut :
 - a. Pinalti Poin Kondite dan Prestasi
 - b. Peringatan Lisan, berupa teguran
 - c. Peringatan Tertulis, ada 3 (tiga) tingkat yaitu:
 - Peringatan Pertama (SP I)
 - Peringatan Kedua (SP II)
 - Peringatan Ketiga (SP III)

- d. Penurunan Golongan / Pangkat / Jabatan
 - e. Skorsing / pemutusan hubungan kerja sementara
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
3. Tingkat peringatan yang diberikan kepada karyawan **tidak harus peringatan pertama terlebih dahulu**, peringatan dapat diberikan tingkat kedua atau ketiga tergantung dari berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan.

Pasal 41

PROSEDUR PEMBERIAN SANKSI

No.	SANKSI	YANG BERWENANG / BERKEWAJIBAN	MASA BERLAKU
1	Peringatan	Ka.Shift / Ka. Sie / Ka. Bag / Manager / Direksi dicatat dalam buku pelanggaran	
2	SP I	Ka. Shift / Ka. Sie / Ka. Bag / Manager / Direksi C.c Personalia	3 bulan
3	SP II	Ka. Shift / Ka. Sie / Ka. Bag / Manager / Direksi C.c Personalia Dept.	4 bulan
4	SP III	Personalia Dept. & HRD	6 bulan
5	PHK	Personalia Dept. & HRD	

1. Setiap surat peringatan yang dikeluarkan oleh suatu bagian harus sepengetahuan Kepala Bagian Personalia.
2. Setiap pelanggaran yang terkena sanksi peringatan akan berlaku mengingat selama masa berlakunya SP.
3. Surat peringatan III yang akan diturunkan oleh bagian personalia, didasarkan atas pengajuan dari bagian tersebut yang dilengkapi dengan berita acara pengakuan kesalahan dan dilampiri dengan Surat Peringatan Ke – I dan Ke – II.

Pasal 42

SKORSING

1. Setelah karyawan mendapat peringatan ketiga (SP III) atau terakhir ternyata masih melakukan kesalahan / pelanggaran berat lainnya, maka kepada karyawan yang bersangkutan dikenakan skorsing / pemberhentian sementara.
2. Lamanya skorsing adalah maksimum 6 (enam) bulan.
3. Selama skorsing upah dibayar sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku dan selanjutnya sesuai dengan keputusan PHI.

BAB VIII

PENYELESAIAN KELUH KESAH DAN PHK

Pasal 43

TATA CARA PENYELESAIAN KELUHAN / PENGADUAN

Setiap keluhan/pengaduan karyawan dapat diselesaikan secara musyawarah yang berazaskan kepada keadilan dan dalam jangka waktu secepat mungkin. Sehubungan dengan itu apabila seorang karyawan berpendapat bahwa telah terjadi pelanggaran atas isi dan syarat-syarat yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan, persoalan tersebut akan diselesaikan menurut tata cara dibawah ini :

1. Keluh kesah disampaikan oleh karyawan yang bersangkutan kepada atasan secara langsung untuk dibahas dan diselesaikan dalam jangka waktu tiga (3) hari sejak adanya pengaduan tersebut.
2. Apabila dalam hal tersebut diatas tidak dapat diselesaikan oleh atasannya, maka atasan dari karyawan tersebut menyampaikan masalah dan menyelesaikan dengan pimpinan departemennya.
3. Jika permasalahan tersebut diatas belum dapat diselesaikan, maka pimpinan departemen akan menyampaikan permasalahan tersebut secara tertulis ke bagian personalia.
4. Bagian personalia akan berusaha untuk menyelesaikan masalah tersebut dan jika belum dapat juga diselesaikan, maka bagian personalia akan melibatkan atasan yang lebih tinggi.
5. Bila bagian personalia dan atasan yang lebih tinggi tidak dapat menyelesaikan masalah tersebut, maka akan disampaikan kepada pimpinan perusahaan untuk segera diselesaikan secara musyawarah dan kekeluargaan.

6. Apabila antar pimpinan perusahaan dan karyawan belum ada kesepakatan maka keduanya meminta kepada Instansi yang membidangi ketenagakerjaan untuk menyelesaikan masalah tersebut.
7. Jika perusahaan maupun karyawan belum ada kesepakatan maka masalah tersebut akan ditempuh sesuai Prosedur Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
8. Selama proses penyelesaian berlangsung perusahaan dapat melakukan tindakan skorsing sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 44

KOTAK SARAN

1. Karyawan dapat menyampaikan saran baik secara langsung atau melalui kotak saran tentang :
 - a. Usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi.
 - b. Usaha terhadap penghematan dan efisiensi
 - c. Usaha meningkatkan disiplin dan tata tertib
 - d. Usaha menghemat produktifitas kerja
 - e. Dan saran-saran untuk kebaikan dan kemajuan bersama
 - f. Saran dan ide tidak bersifat subjektif
2. Saran-saran/ pendapat-pendapat/ usul-usul yang tertampung dalam kotak saran, akan dipertimbangkan dalam berbagai segi, baik segi biaya, segi teknik, daya guna dan hasil guna.
3. Semua saran pendapat ide-ide / usulan harus disampaikan dengan identitas jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IX

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 45

PHK KARENA MENGUNDURKAN DIRI

1. Karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan sesuai prosedur. akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Untuk mendapatkan ketentuan tersebut diatas, maka setiap karyawan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Surat pengunduran diri harus dibuat/ diberitahukan satu bulan sebelumnya dan diketahui oleh pimpinan departemennya.
- b. Perhitungan upah yang dimaksud adalah gaji pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 46

PERBUATAN YANG DAPAT DIKENAKAN PHK

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan apabila karyawan melakukan pelanggaran sebagai berikut :

- a. Melakukan pencurian dan penggelapan barang / uang milik perusahaan, milik teman sekerja, milik pengusaha atau milik tamu perusahaan.
- b. Memberi keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara.
- c. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan ditempat kerja dan tempat yang ditentukan oleh perusahaan.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian ditempat kerja.
- e. Menyerang, mengintimidasi pengusaha dan teman sekerja.
- f. Memperdagangkan barang-barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.
- g. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau teman sekerja atau keluarga-keluarga.
- h. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan atau perundang-undangan yang berlaku.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Pelaksanaan PHK dilakukan sesuai dengan prosedur Peraturan Perundang – undangan yang berlaku dengan memperhatikan Keputusan Mahkamah Konstitusi atas Perkara No. 012/PUU – I/2003 kecuali dapat diselesaikan dengan musyawarah.

Pasal 47

PROSEDUR PHK

1. Karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja maka akan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
 - 1.1 Besarnya uang pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun diberikan pesangon 1 (satu) bulan gaji
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun diberikan pesangon 2 (dua) bulan gaji
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tapi kurang dari 3 (tiga) tahun diberikan pesangon 3 (tiga) bulan gaji.
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tapi kurang dari 4 (empat) tahun diberikan pesangon 4 (empat) bulan gaji.
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tapi kurang dari 5 (lima) tahun diberikan pesangon 5 (lima) bulan gaji.
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tapi kurang dari 6 (enam) tahun diberikan pesangon 6 (enam) bulan gaji.
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tapi kurang dari 7 (tujuh) tahun diberikan pesangon 7 (tujuh) bulan gaji.
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tapi kurang dari 8 (delapan) tahun diberikan pesangon 8 (delapan) bulan gaji.
 - i. Masa kerja lebih dari 8 (delapan) tahun diberikan pesangon 9 (sembilan) bulan gaji.
 - 1.2 Besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :
 - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tapi kurang dari 6 (enam) tahun diberikan uang penghargaan sebesar 2 (dua) bulan gaji.
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tapi kurang dari 9 (sembilan) tahun diberikan uang penghargaan sebesar 3 (tiga) bulan gaji.
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) tahun diberikan uang penghargaan sebesar 4 (empat) bulan gaji.
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tapi kurang dari 15 (lima belas) tahun diberikan uang penghargaan sebesar 5 (lima) bulan gaji.
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun diberikan uang penghargaan sebesar 6 (enam) bulan gaji.
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun diberikan uang penghargaan sebesar 7 (tujuh) bulan gaji.

- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun diberikan uang penghargaan sebesar 8 (delapan) bulan gaji.
 - h. Masa kerja lebih dari 24 (dua puluh empat) tahun diberikan uang penghargaan sebesar 10 (sepuluh) bulan gaji.
- 1.3 Besarnya Uang Penggantian Hak (Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan) ditetapkan sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, apabila masa kerja telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
2. Pemberian uang pesangon dan ganti kerugian lainnya diartikan seperti yang dimaksud dalam Undang-Undang atau Perundang-Undangan yang berlaku.

BAB X

PENUTUP

Pasal 48

PEMBAGIAN PERATURAN PERUSAHAAN

Perusahaan akan memperbanyak dan membagikan Peraturan Perusahaan ini kepada karyawan.

Pasal 49

MASA BERLAKUNYA PERATURAN PERUSAHAAN

1. Peraturan Perusahaan ini diberlakukan setelah disahkan oleh Instansi yang membidangi ketenagakerjaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Perusahaan ini berlaku dalam jangka waktu 2 tahun sejak disahkan oleh Instansi yang membidangi Ketenagakerjaan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Peraturan Perusahaan ini berlaku untuk semua cabang dan outlet CV. Boga Abadi di seluruh wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pasal 50

KETENTUAN PERALIHAN

1. Jika terdapat ketentuan – ketentuan kerja yang tercantum di dalam Peraturan Perusahaan ini kurang atau bertentangan dengan Undang – Undang yang berlaku, maka ketentuan – ketentuan tersebut akan dimusyawarahkan kembali antara pihak perusahaan dengan karyawan.
2. Apabila pada saat berakhirnya Peraturan Perusahaan ini, kesepakatan yang baru belum disepakati bersama, maka perusahaan dan karyawan sepakat untuk tetap

memberlakukan isi Peraturan Perusahaan ini sampai tercapainya kesepakatan yang baru.

3. Peraturan – Peraturan yang tidak tertulis tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan isi Peraturan Perusahaan.

YOGYAKARTA, FEBRUARI 2009
MANAJEMEN CV. BOGA ABADI



ANDI DARMANSYAH, SE

Telah dikonsultasikan dengan wakil karyawan :

NO.	NAMA	JABATAN	TTD
1	Endi Yunarso	Area Manager	
2	Ariratri Mustikaningrum	Kepala Produksi	
3	Aditya Dwi Saputra	Koord. Lapangan	
4	Amir Hasan Saifudin. B	Karyawan	
5	Noor Johan Wahyudi	Karyawan	