

**TINJAUAN YURIDIS KONSTRUKSI HUKUM PERJANJIAN KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH BPR BANK BOYOLALI
PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai
derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh:

CANDRA TOFIK NURCAHYA

NIM: C. 100.100.059

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

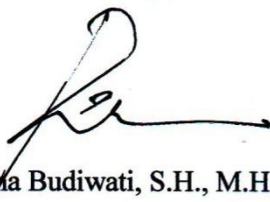
HALAMAN PENGESAHAN

Naskah Publikasi ini telah diterima dan disahkan oleh

Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pembimbing I



(Septarina Budiwati, S.H., M.H.)

Pembimbing II



(Shallman Al-Farizi, S.H., M.Kn.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum.)

**SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : **CANDRA TOFIK NURCAHYA**

NIM : **C 100100059**

Fakultas/Jurusan : **HUKUM**

Jenis : **SKRIPSI**

Judul : **TINJAUAN YURIDIS KONSTRUKSI HUKUM
PERJANJIAN KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH BPR BANK BOYOLALI
PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

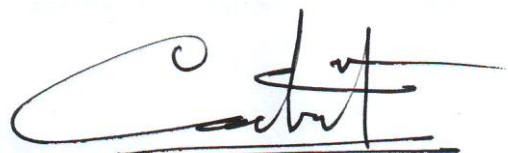
Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu minta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 24 Juli 2014

Yang menyatakan


Candra Tofik Nurcahya

**TINJAUAN YURIDIS KONSTRUKSI HUKUM PERJANJIAN KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH BPR BANK BOYOLALI
PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
*Candra Tofik Nurcahya, C100 100 059, Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta***

ABSTRAK

Perjanjian adalah suatu kegiatan hukum dimana seorang mengikatkan dirinya dengan orang lain untuk melakukan kesepakatan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam pasal 1313 KUH Perdata menyatakan bahwa suatu perjanjian suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Di Dalam Pasal 1 angka (14) Undang-undang No.13 Tahun2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Maka didalam pelaksanaan perjanjian kerja para pihak yaitu pihak pertama Perusahaan berhak memerintah karyawannya untuk melakukan tugasnya sedangkan pihak kedua karyawan berhak atas upah yang diterima karena karyawan telah melaksanakapn pekerjaan yang diperintahkan.

Sebagai contoh Perjanjian Kerja antara karyawan dengan Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali. Dalam penerimaan seorang karyawan baru dari hasil Penelitian bahwa kontruksi Perjanjian Kerja, Pelaksanaanya, serta Problematika yang muncul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja tersebut telah dianalisis berdasarkan pUndang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kata Kunci : Perjanjian, Perjanjian Kerja

ABSTRACT

Agreement is a legal activity in which a person binds himself to the other to make a deal in order to achieve certain goals. In article 1313 of the Civil Code states that an agreement is an agreement by an act where one or more persons bind themselves to one or more other people. In Article 1 paragraph (14) of Act 13 that Tahun2003 About Employment Employment Agreement is an agreement between the workers or workers with employers or employer that contains the terms of employment, rights, and obligations of the parties. Then in the implementation of the employment agreement of the parties, namely the first Company reserves the right to rule its employees to perform their duties while the second employee is entitled to wages received by employees performing work ordered.

For example, employees of the Employment Agreement between the Company Regions Bank Boyolali RB. In receipt of a new employee from the study that the construction Employment Agreement, The exercise, as well as The problems that arise in the implementation of the Employment Agreement has been analyzed based on Law No. 13 of 2003 on Employment

Keywords: Agreement, Employment Agreement

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang sedang mengalami fase Berkembang menuju negara maju yang sesuai dengan tujuan Negara Indonesia yaitu kesejahteraan, adil, dan makmur yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 pada alenia keempat yang berbunyi :

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”

Dalam fase berkembang ini masih banyak problematika yang menjadi beban pemerintah misalnya seperti pengangguran yang sampai sekarang semakin menjamur dalam kehidupan masyarakat.

Dalam menangani permasalahan pengangguran ini pemerintah telah mengambil kebijakan umum diantaranya meningkatkan taraf pendidikan bagi anak sekolah. Selain itu pemerintah juga membuka kesempatan bagi para investor untuk mau menanamkan modalnya dengan cara membangun perusahaan sehingga dengan dibangunnya perusahaan tersebut akan menyerap tenaga kerja yang paling tidak mengurangi angka pengangguran disuatu daerah yang didirikan perusahaan tersebut.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan

masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun sepirtual (Penjelasan Umum atas UU No.13 Tahun 2003 Tentang Keteagakerjaan).¹

Di dalam penerimaan tenaga kerja oleh suatu perusahaan digunakan suatu perjanjian yang disebut perjanjian kerja. Perjanjian pada dasarnya adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.

Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antar dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian hubungan antar perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber-sumber lain.²

Pengertian Tenaga kerja atau buruh pada dasarnya adalah sama, Bila Tenaga Kerja adalah Meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja maupun yang belum mempunyai pekerjaan. Sedangkan Buruh adalah setiap orang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.³

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 yaitu setiap warga bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Ketentuan ini di jabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No.13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setia tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk

¹ Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, jakarta.; Galia Indonesia, Hal. 9.

² Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT, Intermedia, Hal. 1.

³ Iman Soepomo, 1987, *pengantar hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, Hal.27.

*memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan.*⁴

Dari isi Pasal di atas dapat diartikan bahwa setiap warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan atau peluang yang sama dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya atau keahlian masing masing serta bagi para pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama oleh majikan atau pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya sehingga pengusaha tidak dapat berbuat yang sewenang-wenang kepada pekerja.

Pengertian Perusahaan adalah: (a) Setiap bentuk usaha yang berdasarkan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau 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. (Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengambil penelitian tentang Perjanjian Kerja antara Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali dengan karyawannya. dimana perjanjian kerja ini digunakan sebagai aturan yang mengikat kedua belah pihak.

Dari perjanjian kerja yang dilakukan tersebut maka timbulah hubungan timbal balik yaitu Karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai perintah perusahaan dengan baik dan Perusahaan berkewajiban membayar gaji atau upah kepada karyawan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berisi:

”Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

⁴ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Hal. 8

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana Konstruksi perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali. (2) Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (3) Apa saja problematika yang muncul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali dan bagaimana Penyelesaiannya.

Tujuan Penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui bagaimana konstruksi perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali. (2) Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (3) Untuk mengetahui apa saja problematika yang muncul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali dan bagaimana Penyelesaiannya.

Manfaat penelitian ini yaitu: (1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu hukum pada umumnya, khususnya dalam bidang hukum Perdata mengenai Perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali menurut pandangan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (2) Dapat mengetahui konstruksi perjanjian kerja, pelaksanaan Perjanjian Kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta memperoleh pengetahuan yang jelas kepada pembaca dan masyarakat pada umumnya tentang problematika yang muncul dalam Perjanjian kerja dan cara penyelesaiannya terkait problematika yang muncul tersebut dalam Perjanjian Kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Secara metodologis, penelitian ini menggunakan metode pendekatan doktrinal normatif,⁵ yaitu kenyataan yang dapat ditemukan dalam dokumen tertulis yang tertuang di dalam perjanjian kerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali.

Jenis kajian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif. Metode deskriptif ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran dan penjelasan dari data awal yang seteliti mungkin tentang Perjanjian kerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali..

Lokasi penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali yang mana sesuai dengan penelitian yang penulis susun, sehingga memudahkan dalam pencarian guna memperoleh data dalam penelitian ini penulis memilih lokasi.

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah: (1) Data Primer merupakan sejumlah data keterangan atau fakta yang secara langsung didapatkan melalui penelitian lapangan dalam hal ini data yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali. (2) Data sekunder, merupakan sejumlah data keterangan atau fakta-fakta yang diperoleh dari dokumen, laporan, arsip, literature, hasil-hasil penelitian yang semuanya berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yaitu: (1) Studi kepustakaan, dengan cara mengumpulkan, mencari, mempelajari dan menginventaris buku-buku dan mempelajari peraturan perundang-undangan yang

⁵Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2012, *Metodologi Penelitian Hukum*, Surakarta: UMS, hal. 13.

ada hubungannya dengan pokok permasalahannya. (2) Studi lapangan (*observasi*), pengumpulan data yang dilakukan secara langsung kelapangan atau tempat dimana objek berada, guna mendapat data primer yang disesuaikan dengan sumber-sumber pada data kepustakaan dalam tahap awal, dan (3) Wawancara, pengumpulan data dengan jalan melakukan wawancara dengan narasumber melalui pengajuan daftar pertanyaan untuk memperoleh data-data primer.⁶ Wawancara yang dilakukan dengan Pihak Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konstruksi perjanjian kerja karyawan di Perusahaan daerah BPR Bank Boyolali

Analisis perjanjian kerja antara karyawan dengan Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali antara lain :

1) Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Sedangkan dalam Perjanjian kerja karyawan tersebut mengatur perbuatan antara kedua belah Pihak atau mengenai kesepakatan kerja antara Pihak Pertama yaitu Dono Sri Hananto, SE selaku Direktur Utama bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali dengan Pihak Kedua yaitu Karyawan dan Pihak Kedua yaitu Fajar Karindra, SE sebagai karyawan baru di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali.

⁶ S.Nasution, 2001, *Metode Research (PenelitianHukum)*, Jakarta: Bina Aksara, hal.113.

2) Syarat Sahnya Perjanjian

Dalam perjanjian kerja tersebut dapat diuraikan syarat sah perjanjian sebagai berikut:

(a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. Dalam perjanjian tersebut telah terjalin kata sepakat antara kedua belah pihak yaitu Pihak Kedua menyanggupi pekerjaan yang ditawarkan oleh pihak pertama, dan Pihak Pertama telah menerima pihak kedua sebagai karyawan baru di Perusahaannya, Hal ini dapat dilihat bila telah pihak kedua menyanggupi perjanjian kerja yang di buat oleh Pihak Kedua.

(b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Dalam perjanjian tersebut bahwa Para pihak telah cakap, Pihak kedua telah berumur 28 tahun dan sehat jasmani maupun rohani yang dapat diketahui tes kesehatan yang dijalani pihak kedua telah lolos sehingga dinyatakan sehat. Pihak Pertama telah cakap dan sehat rohani dan jasmani sebab dalam pengangkatan seorang Direktur Utama selalu melewati beberapa tes dan disahkan oleh Pemerintah Daerah sehingga Pihak Kedua telah cakap dan sehat, tetapi didalam perjanjian kerja ini tidak dicantumkan hal tersebut.

(c) Suatu hal tertentu. Bila suatu objek perjanjian kerja yang di perjanjikan itu kabur atau tidak jelas maka berakibat batalnya perjanjian kerja tersebut. Dalam perjanjian kerja tersebut yang menyangkut objek hal yang diperjanjikan sudah jelas dan tidak kabur yaitu mengenai perjanjian kerja karyawan di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali antara karyawan dengan Direktur utama yang bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali.

(d) Suatu sebab yang halal. perjanjian yang dilakukan harus didasarkan pada suatu causa yang halal, bila hal ini tidak terpenuhi maka akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum. Di dalam Pasal 1337 KUH Perdata hanya disebutkan causa yang terlarang. Dalam perjanjian kerja tersebut mengenai suatu sebab dilakukannya perjanjian sangat jelas bila perjanjian yang dilakukan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum yang berlaku, sehingga perjanjian tersebut sah dan Halal.

3) Asas-Asas Perjanjian

Berdasarkan Asas dalam Perjanjian maka dalam perjanjian kerja ini dapat diuraikan yaitu:

(a) Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*) yaitu: setiap orang dapat secara bebas membuat perjanjian mereka sendiri selama perjanjian itu memenuhi syarat dan tidak melanggar hukum, kesusilaan, serta ketertiban umum. Dalam perjanjian kerja karyawan tersebut telah memenuhi asas tersebut bahwa setiap orang bebas melamar pekerjaan diperusahaan tersebut.

(b) Asas Kepastian Hukum (*Pascta Sunt Servanda*) Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, "*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*". Dalam perjanjian kerja tersebut para telah terikat oleh perjanjian yang mereka buat, dalam hal ini berhubungan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu karyawan berkewajiban melaksanakan tugas dan perintah dari perusahaan dan perusahaan berkewajiban membayar upah kerja.

(c) Asas Konsensualisme berarti kesepakatan (*Concensus*), yaitu pada dasarnya perjanjian dan perikatan timbul sejak detik tercapainya kata sepakat.

Perjanjian telah lahir dan mengikat. Dalam perjanjian kerja tersebut pada dasarnya kedua belah pihak telah sepakat melakukan perjanjian kerja yang hanya diucapkan secara lisan lalu untuk meyakinkan kesepakatan tersebut dibuatlah perjanjian kerja secara tertulis

(d) Asas Iktikad Baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata menentukan: *“Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”*. Dalam perjanjian kerja tersebut tidak dapat ditemukan bukti yang memungkinkan atau menunjukkan para pihak menaati asas ini, sebab pada asas iktikad baik ini yang dapat tahu adalah pribadi masing-masing pihak karena menyangkut niat awal para pihak dalam melakukan perjanjian kerja ini.

4) Ketentuan Perjanjian Kerja Yang Di Buat Secara Tertulis.

Ketentuan perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1 dan 3). Dalam perjanjian kerja tersebut dapat kita analisis mulai dari Pasal 54 ayat (1) yaitu:

(a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha. Untuk identitas perusahaan sudah jelas dapat dilihat dalam perjanjian tersebut. Nama perusahaan: Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Boyolali yang sekarang berubah nama menjadi Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, Beralamat di Jalan Merbabu No.2b Boyolali, jenis usaha bergerak di bidang perbankan.

(b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh. Untuk identitas karyawan baru sudah jelas sudah tertulis jelas dalam perjanjian. Nama: Fajar Karindra, SE, Jenis kelamin: laki-laki, Umur 28 tahun, Alamat: Kebontutup Perumahan GKA RT 20/3, Ketaon, Banyudono, Boyolali.

(c) Jabatan atau jenis pekerjaan, Untuk jabatan dalam perjanjian tersebut karyawan baru akan melaksanakan tugas sebagai Staf sedangkan untuk jenis pekerjaannya dalam perjanjian tersebut tidak di jelaskan.

(d) Tempat pekerjaan, untuk tempat pekerjaan dalam perjanjian tersebut tidak di jelaskan dimana nanti karyawan baru akan ditempatkan.

(e) Besarnya upah dan cara pembayarannya, untuk besarnya upah sudah di jelaskan dalam Pasal 3 bila karyawan baru menerima upah Rp. 825.000,00 (delapan ratus dupuluh lima ribu rupiah) sudah diatas UMR, yang pada saat itu tahun 2009 UMR di Boyolali sebesar Rp 718.500,00 (Tujuh Ratus Delapan Belas Ribu Lima Ratus Rupiah).

(f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh, Dalam perjanjian kerja tersebut sudah di jelaskan tentang hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan yang terdapat dalam Pasal 2 dan 3.

(g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, dalam perjanjian kerja tersebut mulainya bekerja dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 5, untuk lebih jelasnya dalam jangka waktu berlakunya perjanjian kerja nanti akan dibahas dalam pelaksanaanya.

(h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat. Dalam perjanjian kerja tersebut untuk tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat terletak pada akhir perjanjian sebelum tanda tangan kedua belah pihak yaitu dibuat di Boyolali pada tanggal 31 Maret 2009.

(i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja, dalam perjanjian kerja tersebut untuk tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja sudah jelas

terdapat di akhir perjanjian yang di tanda tangani para pihak. yaitu pihak pertama direktur utama Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali dengan pihak kedua yaitu karyawan baru.

Pasal 54 ayat (3) Perjanjian kerja tersebut harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, setiap pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat satu perjanjian kerja. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja ini perjanjian dibuat dalam rangkap 3, yaitu untuk Direksi, karyawan, dan yang satu untuk dokumen di perusahaan.

Pelaksanaan perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali Prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berikut ini akan diulas tentang pelaksanaan perjanjian di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali yaitu :

1) Proses pengangkatan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja karyawan di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali setelah karyawan menandatangani surat perjanjian kerja yang telah di buat oleh perusahaan dan resmi menjadi karyawan di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, Status karyawan mula-mula sebagai karyawan kontrak, perjanjian kerja yang di tanda tangani oleh Kedua Belah Pihak tersebut hanya berlaku selama 1 tahun. Sebelum habis masa berlaku perjanjian ini karyawan harus melakukan perpanjangan perjanjian kerja. Dalam pelaksanaannya setelah 9 bulan bekerja dan PDLK (Prestasi Dedikasi Loyalitan Kejujuran) itu baik maka karyawan kontrak tadi diangkat menjadi Calon Pegawai Tetap (CAPEG). Setelah bekerja selama kurang lebih antara 6

Bulan sampai 9 Bulan dan penilaian PDLK (Prestasi Dedikasi Loyalitan Kejujuran) itu baik, Karyawan barulah di angkat menjadi Pegawai Tetap dan keluarlah SK (Surat Keterangan Kerja) yang isinya bahwa karyawan tersebut telah bekerja selama 3 tahun \pm 00 Bulan dan berdasarkan penilain PDLK karyawan tersebut baik maka diangkatlah sebagai Pegawai Tetap. Dalam pelaksanaan ini mengacu pada Keputusan Direksi Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali No:30/I.I/2012 tentang Ketentuan Perlakuan Pegawai Kontrak dan Pengangkatan Pegawai Kontrak Menjadi Calon Pegawai Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali.⁷

2) Pelatihan Kerja

Pelaksanaan Pelatihan Kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali dilakukan selama 3 (tiga) hari dengan tenaga pengajar yaitu karyawan senior yang jabatannya adalah Kabag. Untuk tempat pelatihan kerja ini dilakukan diruang rapat Perusahaan itu sendiri dengan pelaksanaan sesudah jam kerja yaitu pukul 14.00 sampai selesai. Materi yang di ajarkan dalam pelatihan kerja ini mencangkup masalah yang mengatur tentang kerja bank sebagai penyedia modal.⁸ Pelaksanaan pelatihan kerja ini sudah sesuai dengan Pasal 9 dan Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Penempatan Kerja Karyawan Baru

Dalam pelaksanaannya penempatan kerja karyawan baru di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali oleh BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan

⁷Wahya, Budiyanto, Kepala bagian Umum dan Personalia Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Mei 2014, pukul 08:55-09:38WIB

⁸Wahya, Budiyanto, Kepala bagian Umum dan Personalia Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Mei 2014, pukul 08:55-09:38WIB

dan Kepangkatan) yaitu Pejabat yang ditunjuk dengan keputusan direksi yang mempunyai wewenang untuk melakukan penilaian terhadap para pegawai yang akan promosi jabatan ,dimutasikan, diberhentikan, maupun diangkat jabatannya yang beranggotakan: Direksi, Kepala Bagian Umum dan Personalia, dan SPI (Satuan Pengawas Intern). Komposisi dan personal Tim BAPERJAKAT terdiri dari:⁹ Ketua: Ditektur, Sekertaris: Kepala Bagian Personalia dan Umum, Anggota: SPI (Satuan Pengawas Intern). Dari rapat tersebut diputuskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan baru untuk mengisi kekosongan tempat misalnya staf.¹⁰ Dalam hal ini sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 BAB VI Penetapan Tenaga Kerja Pasal 32 yang isinya:

- 1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*
- 2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*

4) Waktu Kerja

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali ini berdasarkan wawancara waktu kerja karyawan ini setiap hari bekerja selama 7 jam mulai masuk jam 08.00 pagi sampai dengan jam 16.00 dengan waktu istirahat 1 jam. Dalam waktu kerja ini karyawan masuk setiap minggu dengan cara shift yaitu terkadang 5 hari kerja terkadang 6 hari kerja, yang dijadikan pembeda adalah hari sabtu. Sistem ini dilakukan berdasarkan

⁹Keputusan Direksi Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali No. 63 / II.I/ 2012, tentang Pembentukan Tim BAPERJAKAT Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali.

¹⁰Wahya, Budiyanto, Kepala bagian Umum dan Personalia Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Mei 2014, pukul 08:55-09:38WIB

kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 77 ayat (2) Waktu kerja bagi karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan terdapat peraturan yang menentukan waktu kerja tersebut yang wajib dilaksanakan. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwasanya waktu kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali itu tidak sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebab waktu kerja di perusahaan ini tidak sama dengan peraturan yang berlaku. Tetapi perusahaan tersebut memberlakukan sistem tersebut atas kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Di dalam Pasal 77 ayat (3) menegaskan yang isinya *“Ketentuan waktu Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu”*. Jadi dapat ditarik kesimpulan waktu kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali tidak menyalahi aturan yang berlaku.

5) Pengangkatan Jabatan karyawan

Berkaitan dalam karier karyawan, pengangkatan jabatan seorang karyawan di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali ini dilakukan ketika formasi ada kekosongan jabatan. Karyawan yang memenuhi prasyarat mengisi kekosongan jabatan tersebut dapat didaftar oleh atasan dengan kesepakatan yang isinya bahwa dia mau mengisi kekosongan tersebut lalu direksi akan

segera melakukan rapat BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan) yang beranggotakan: Direksi, Kepala Bagian Umum dan Personalia, dan SPI (Satuan Pengawas Intern).

Dalam rapat BAPERJAKAT tersebut akan diputus siapa karyawan yang pantas mengisi kekosongan jabatan tersebut. Setelah rapat diputus lalu keluarlah SK (Surat Keputusan) Direksi yang isinya mengangkat karyawan atas nama titik-titik mengisi kekosongan jabatan tersebut.¹¹

6) Pengupahan

Untuk pemberian upah diberikan berdasarkan UMR (Upah Kerja Regional) yang pelaksanaannya sesuai dengan Pasal 90 ayat (1) yang berbunyi: "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*". Dalam Pemberian Upah yang menentukan besar kecilnya ditentukan atas biaya hidup di suatu daerah tersebut. Besarnya UMR (Upah Kerja Regional) di daerah Boyolali yaitu pada tahun 2014 sebesar Rp 1.116.000,-00 (Satu juta seratus enam belas ribu rupiah).¹²

7) Kesejahteraan

Untuk pelaksanaan kesejahteraan di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali yaitu bahwa setiap karyawan memperoleh kesejahteraan yang berupa fasilitas dari perusahaan dan tunjangan-tunjangan yang meliputi:¹³

¹¹Wahya, Budiyanto, Kepala bagian Umum dan Personalia Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Mei 2014, pukul 08:55-09:38WIB

¹²Wahya, Budiyanto, Kepala bagian Umum dan Personalia Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Mei 2014, pukul 08:55-09:38WIB

¹³Wahya, Budiyanto, Kepala bagian Umum dan Personalia Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Mei 2014, pukul 08:55-09:38WIB

fasilitas yang berupa inventaris seperti sepeda motor, uang makan, insentif bulanan, uang transportasi dan uang saku tugas operasional, serta asuransi

Dalam pelaksanaan Kesejahteraan ini telah sesuai dengan Pasal 100, Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan, Perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dan ukuran kemampuan perusahaan.

8) Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada dasarnya dilakukan oleh Perusahaan dikarenakan seorang karyawannya melakukan perbuatan yang dilarang oleh perusahaan seperti karyawan yang melakukan penyimpangan-penyimpang yang dilarang oleh perusahaan dan bagi karyawan yang melakukan perbuatan melawan hukum. Selain itu disebabkan oleh suatu keadaan tertentu diluar kemampuan salah satu Pihak atau dengan kata lain bisa disebut sebagai *Overmacht* atau (Keadaan Memaksa). Peristiwa demikian tidak dapat diketahui dan diduga akan terjadi ketika membuat perikatan maka dalam keadaan demikian Karyawan tidak dapat dipersalahkan. Maka akibat hukumnya perikatan tersebut gugur atau dapat dibatalkan.¹⁴

Pelaksanaan PHK oleh Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali ini dilakukan berdasarkan alasan yang tepat dan tidak bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

¹⁴Septarina Budiwati, 2011, *Hukum Perdata II*, Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, Hal.4.

9) Berakhirnya Masa kerja

Berakhirnya masa kerja karyawan di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali dalam pelaksanaan itu terjadi apabila:¹⁵ (1) karyawan meninggal dunia, (2) karyawan sakit hingga bertahun-tahun lamanya sehingga pihak perusahaan akan mengambil keputusan untuk memberhentikan karyawan tersebut dengan di beri uang pesangon, (3) Bila umur karyawan 58 tahun. Dalam pelaksanaan berakhirnya masa kerja seorang karyawan ini sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Problematika yang muncul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali dan Penyelesaiannya

Dalam kenyataan suatu perjanjian yang orang lakukan terkadang tidak semulus yang mereka inginkan. Dalam pelaksanaan perjanjian kerap terjadi *Wanprestasi* yaitu suatu keadaan dimana debitur atau Karyawan disebabkan oleh kelalaian atau kesengajaan kesalahannya tidak memenuhi prestasi sesuai yang ditetapkan dalam perjanjian.¹⁶

Seperti halnya dalam perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan perjanjian kerja di perusahaan tersebut terdapat problematika yang muncul yaitu tidak

¹⁵Wahya, Budiyanto, Kepala bagian Umum dan Personalia Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Mei 2014, pukul 08:55-09:38WIB

¹⁶Septarina budiwati, *Op. Cit*, Hal.3.

dilaksanakannya kewajiban yang seharusnya dipenuhi oleh salah satu pihak atau dapat dikatakan sebagai wanprestasi yang meliputi : ¹⁷

Pertama, seorang karyawan yang melakukan penyelewengan yaitu karyawan yang memakai uang milik perusahaan untuk kepentingan pribadi Dalam penyelesaian permasalahan ini dilakukan secara kekeluargaan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan yaitu: bila SPI mengetahui adanya suatu penyimpangan lalu dilaporkan kepada Direksi dan segeralah dilakukan rapat BAPERJAKAT untuk memutuskan permasalahan tersebut karyawan akan di beri kesempatan untuk mengembalikan uang tersebut dalam waktu 15 hari dan dipindah dari jabatan, setelah itu dilakukan rapat BAPERJAKAT dan diputuskan hukuman apa yang di terima karyawan tersebut.

Kedua, seorang karyawan yang melakukan bolos kerja hal ini sangat merugikan perusahaan. Dalam penyelesaian permasalahan ini dapat diuraikan yaitu direksi mengetahui dari daftar absen karyawan bahwa ada karyawannya yang tidak masuk kerja sehari-hari tanpa ijin lalu direksi segera mengadakan rapat BAPERJAKAT untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut. Dari rapat tersebut akan diputuskan hukuman atau sanksi apa yang di terima berdasarkan aturan Keputusan Direksi Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali No.33/II.I/2012, tentang Perubahan Peraturan Disiplin Pegawai Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali

Ketiga, seorang karyawan yang melakukan perbuatan melawan hukum. Hal ini sangat tidak mencerminkan seorang karyawan yang baik, sehingga dalam pelaksanaan penyelesaian permasalahan ini yaitu: mula-mula pihak perusahaan menerima laporan dari pihak berwajib bila karyawannya ditangkap karena melakukan perbuatan melawan hukum. Lalu direksi segera melakukan rapat BAPERJAKAT dalam rapat diputuslah karyawan tersebut tetapi dalam pelaksanaannya karyawan tersebut pasti di berhentikan secara tidak hormat tanpa pesangon hal ini tidak sesuai dengan Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sebab dalam Pasal ini disebutkan jika karyawan ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana

¹⁷Wahya, Budiyanto, Kepala bagian Umum dan Personalia Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 23 Mei 2014, pukul 08:55-09:38WIB

bukan atas pengaduan perusahaan, maka perusahaan tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga karyawan yang menjadi tanggungannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Konstruksi perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali

Pertama, Perjanjian kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Bank Boyolali, telah memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320KUH Perdata

Kedua, Perjanjian kerja telah memenuhi asas-asas perjanjian yang terdapat dalam ketentuan-ketentuan KUH Perdata.

Ketiga, dalam penulisan perjanjian kerja pada huruf d tentang tempat pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan Pasal 54 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pelaksanaan Perjanjian Kerja diPerusahaan Daerah BPR Bank Boyolali Prespektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan Perjanjian kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali ini sebagian tidak sesuai dengan aturan yang terdapat di dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada waktu kerja dalam pelaksanaan mengacu pada Keputusan Direksi No.35/II.I/2012 tentang Ketentuan Apel pagi dan senam pagi serta jam kerja bagi direksi dan pegawai Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali. Dalam hal ini kurang sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi dalam pelaksanaan waktu kerja ini dilakukan berdasarkan kesepakatan antara karyawan

dengan perusahaan dan tidak menyalahi aturan sebab dalam Pasal 77 ayat (3). Jadi dapat ditarik kesimpulan waktu kerja di Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali tidak menyalahi aturan yang berlaku.

Problematika Yang Muncul Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali Dan Penyelesaiannya

Problematika yang muncul dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut yaitu pelanggaran administrasi yang dilakukan oleh karyawan, lalu pelanggaran disiplin yaitu karyawan yang kerap bolos kerja, serta karyawan yang melakukan perbuatan melawan hukum. Dalam penyelesaiannya permasalahan ini dengan cara musyawarah langsung antara karyawan dengan Pihak perusahaan yang sesuai dengan Pasal 136 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

Dalam pelanggaran melakukan perbuatan melawan hukum dan ditahan oleh pihak berwajib dalam penyelesaiannya tanpa dihadiri Karyawan yang bermasalah tersebut dan dalam pemberian sanksi tidak sesuai dengan Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Saran

Dari pembahasan dan penjelasan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut:

Pertama, dalam pelaksanaan kesejahteraan karyawan yang berkaitan dengan Asuransi yang di gunakan oleh Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali sebaiknya segera menggunakan program Asuransi dari pemerintah yaitu menggunakan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan untuk Asuransi karyawan. Sebab Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah program dari pemerintah dan seharusnya Perusahaan Daerah BPR Bank

Boyolali menggunakannya karena Perusahaan ini milik Pemerintah Kabupaten Boyolali.

Kedua, Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali sebaiknya lebih menekankan pada pengawasan terhadap pelaksanaan kerja dilapangan. Sehingga permasalahan-permasalahan yang timbul seperti penyelewengan memakai uang perusahaan dapat diminimalisir agar dalam pelaksanaan kerja selanjutnya tidak terulang lagi. Selain itu perusahaan juga harus melakukan pengarahan kepada karyawan tentang kesadaran tugas atau kewajiban seorang karyawan yang baik. (

Ketiga, dalam pemindahan jabatan bagi karyawan bermasalah di pindah tugaskan dibagian administrasi agar karyawan tersebut tidak memiliki peluang lagi untuk melakukan penyelewengan memakai uang perusahaan dan dilakukan pemotongan gaji 100 % dengan catatan bila uang yang dipakai lebih besar dari besar gaji yang diterimanya, hal ini dilakukan untuk mempercepat pelunasan uang yang dipakai karyawan tersebut.

Keempat, dalam proses pelunasan oleh karyawan bermasalah yang memakai uang perusahaan apabila antara gaji dengan pesangon yang diterima tidak sesuai dalam arti belum bisa untuk mencukupi pelunasan atau pengembalian uang tersebut maka alangkah baiknya dilakukan pengambil alihan atas harta kekuasaan milik karyawan tersebut. Agar dimungkinkan perusahaan tidak terlalu lama menanggung rugi yang disebabkan oleh karyawan yang melakukan penyelewengan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Literatur :

Budiwati, Septarina, 2011, *Hukum Perdata II*, Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dimiyati, Khudzaifah dan Kelik, Wardiono, 2012, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: UMS.

Nasution, S, 2001, *Metode Research (PenelitianHukum)*, Jakarta: Bina Aksara .

Rusli, Hardijan, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, jakarta:.,Galia Indonesia.

Soepomo, Iman, 1987, *pengantar hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.

Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT, Intermedia.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Peraturan Perundangan :

Subekti, R., dan R. Tjitrosudibio, 2008, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Keputusan Direksi Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali No. 63 / II.I/ 2012, tentang Pembentukan Tim BAPERJAKAT Perusahaan Daerah BPR Bank Boyolali.