

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. JAVA PLASTIC
MANUFACTURING DENGAN PEKERJA
DI KABUPATEN BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh:

DHONI WAHYU WIDODO

NIM. C.100.100.027

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN

Naskah Publikasi ini telah di terima dan disahkan oleh
Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada :
Hari : *Jumat*
Tanggal : *10 Oktober 2014*

Pembimbing I



(Nuswardhani, SH.,S.U.)

Pembimbing II



(Shalman Al Farizy, SH.,MM.,M.Kn.)

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Natangsa Surbakti
(Dr. Natangsa Surbakti, SH., M.Hum)

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH**

Bismillahirrahmanirrahim.

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : DHONI WAHYU WIDODO
NIM : C100100027
Fakultas/Jurusan : Hukum
Jenis : Skripsi
Judul : TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA ANTARA
PT. JAVA PLASTIC MANUFACTURING DENGAN
PEKERJA DI KABUPATEN BOYOLALI

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perusahaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikanya, serta menampilkanya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada perpustakaan UMS, tanpa perlu minta ijin dari saya selama tetap menampilkan nama saya, sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan UMS, 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 semestinya.

Surakarta, 29 Oktober 2014

Yang menyatakan,



Dhoni Wahyu Widodo

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. JAVA
PLASTIC MANUFACTURING DENGAN PEKERJA
DI KABUPATEN BOYOLALI**

ABSTRAK

Pelaksanaan proses perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali diawali dari adanya musyawarah mufakat untuk mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) dengan serikat pekerja setempat. Setelah draft perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha kemudian didiskusikan ke serikat pekerja yang mewakili dari pekerja, Hak dan kewajiban antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali yaitu Pengusaha berhak mendapatkan hasil kerja pekerja, pemberian sanksi, perlakuan yang hormat dari pekerja, serta melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha. Penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat tanpa melibatkan pihak lain), tripartid (perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator), konsiliasi (Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai) dan apabila semua penyelesaian sengketa di atas gagal maka upaya terakhir melalui arbitrase (Penyelesaian melalui arbitrase harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya agar mengikat para pihak dan bersifat final) kemudian tanggungjawab hukum jika terjadi wanprestasi dan perbuatan melawan hukum maka siapapun yang bersalah wajib mengganti kerugian.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja , Pekerja, PT. Java Plastic Manufacturing

**REVIEW OF CONTRACT BETWEEN WORKERS JURIDICAL
WITH PT. JAVA PLASTIC MANUFACTURING
IN BOYOLALI**

ABSTRACT

Implementation of the employment agreement between the workers and PT. Java Plastic Manufacturing in Boyolali beginning of their consensus to accommodate the interests of both parties (workers and employers) with the local union. After the draft employment agreement made by the employer are then discussed to union representing workers, workers' rights and obligations between the PT. Java Plastic Manufacturing in Boyolali that employers have the right to get the work of employees, sanctions, respectful treatment of workers, and to implement work rules that have been made by the employer. Dispute resolution conducted by the principle of deliberation without involving other parties), tripartid (negotiations between workers, employers to involve a third party as a facilitator), conciliation (settlement through conciliation is done through one or more persons or entities as a mediator called a conciliator by arranging or facilitating the disputing parties to resolve their disputes peacefully) and if all the above fails to dispute resolution through arbitration last maka upaya (settlement through arbitration must be made through a written agreement of the parties disputants to submit its dispute settlement as well as its decision in order to bind the parties and shall be final) then liability in case of breach of contract and tort whomsoever shall indemnify guilty.

Keywords: Employment Agreement, Labour, PT. Java Plastic Manufacturing

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau pekerja. Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing yang beralamat di Jl. Solo-Boyolali KM 3, Mojosongo, Boyolali. PT Java Plastic Manufacturing merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan tempat/toples untuk makanan sosis. Produk yang dihasilkan adalah toples dan botol. Perusahaan ini memiliki 33 karyawan tetap dan 84 karyawan dengan status kontrak. Perusahaan ini menjamin kepada setiap karyawannya berupa jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. PT. Java Plastic Manufacturing selama ini telah membuat perjanjian kerja dengan para karyawannya dan menerbitkan buku perjanjian kerja untuk dibagikan kepada setiap karyawannya.

Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh pekerja, namun karena para pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan-pandangan yang berbeda-beda, maka terkadang kebijakan yang diberikan pengusaha itu menjadi tidak sama dengan pekerja. Pekerja yang merasa puas dengan kebijakan pengusaha dalam perjanjian kerja akan tetap bekerja dengan semakin bergairah, sedangkan bagi pekerja yang bersangkutan atau yang tidak puas menunjukkan semangat kerja yang menurun, hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Di sini hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja harus dipenuhi oleh para pihak sebagaimana diatur di

dalam Pasal 162 sampai Pasal 169 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian-uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan problematikanya sebagai berikut: *Pertama*, Bagaimana pelaksanaan proses perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali? *Kedua*, Bagaimana hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali? *Ketiga*, Bagaimana tanggungjawab hukum apabila salah satu pihak melanggar perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan, *Pertama*, untuk mengetahui pelaksanaan proses perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali. *Kedua*, untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali. *Ketiga*, untuk mengetahui tanggungjawab hukum apabila salah satu pihak melanggar perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali. *Keempat*, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis miliki secara ilmiah khususnya dalam bidang hukum perdata khususnya hukum ketenagakerjaan.

¹ Zainal Asikin, 2009, *Dasar-dasar Hukum Perpekerjaan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, hal. 200.

Manfaat Penelitian

Bagi penulis, *Pertama*, mempunyai manfaat yakni dapat menambah pengetahuan tentang ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, *Kedua*, mempunyai manfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam kaitan masalah yang mana telah diteliti.

Bagi masyarakat, *Pertama*, Penelitian ini mempunyai manfaat berupa pada hasil penelitian ini mungkin dapat dijadikan dasar bagi masyarakat pada umumnya supaya masyarakat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing dalam dunia kerja diperusahaan, *Kedua*, pada penelitian ini mungkin juga sebagai bahan masukan terhadap semua pihak, khususnya untuk pemerintah daerah setempat untuk dapat ikut serta mengawasi pelaksanaan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang ada.

Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini juga dapat memperkaya wawasan pengetahuan terutama pada bidang hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai proses pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yakni suatu penelitian yang didasarkan pada suatu ketentuan hukum atau (peraturan yang berlaku) dengan fenomena atau kenyataan yang terjadi di lapangan serta dalam prakteknya sesuai dengan yang terjadi sebenarnya. Jenis Penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan

subyek dan/atau objek penelitian sebagaimana adanya.² Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memberikan data seteliti mungkin secara sistematis dan menyeluruh mengenai perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali.

Sumber data menggunakan data penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data, terdiri dari studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Teknik analisa data yang penulis lakukan dengan menjabarkan data yang berupa ketentuan normatif yang didapat dari penelusuran perundang-undangan maupun doktrin-doktrin dari ahli hukum. Data yang diperoleh tersebut disusun dalam bentuk penyusunan data, kemudian dilakukan reduksi data atau pengolahan data, sehingga menghasilkan sajian data penelitian hukum dan dapat diambil kesimpulannya secara sistematis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha atau PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali harus dibuat dalam bentuk perjanjian kerja dan peraturan PT. Java Plastic Manufacturing dengan memenuhi berbagai persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian, walaupun syarat dan ketentuan isi dari suatu perjanjian kerja telah diatur dengan ketentuan perundang-undangan, namun tetap saja perjanjian kerja tersebut masih memiliki

²Soerjono Soekanto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga, Jakarta: UI Press, hal 12.

kelemahan dalam penerapannya. Dalam perjanjian kerja yang dibuat secara sukarela dengan tertulis tidak diatur ketentuan yang menguntungkan pekerja, bahkan cenderung merugikan pekerja, dimana PT. Java Plastic Manufacturing dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi suatu peristiwa yang merugikan tanpa memberikan surat peringatan maupun hak apapun bagi tenaga kerja.³

Penulis merujuk pada Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tertulis bahwa dalam suatu Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat: (1) Nama, alamat perusahaan, jenis perusahaan, (2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja buruh, (3) Jabatan atau jenis pekerjaan, (4) Tempat pekerjaan, (5) Besarnya upah dan cara pembayarannya, (6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, (7) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Penulis melihat syarat-syarat suatu perjanjian kerja di atas, perjanjian kerja PT. Java Plastic Manufacturing dapat dikatakan telah memenuhi syarat suatu perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003, karena dalam perjanjian kerja tersebut syarat dari poin pertama sampai akhir ada dan terpenuhi. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja yang meliputi (1) Pekerjaan, (2) Perintah, (3) Upah, dan (4) Waktu yang tertentu.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa perjanjian kerja yang diperoleh dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali, khususnya terhadap

³Feby, Personalia PT. Java Plastic Manufacturing Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 1 Juli 2014, pukul 09:00 WIB.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Java Plastic Manufacturing. Berdasarkan pengkajian terhadap beberapa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Peraturan PT. Java Plastic Manufacturing dimana di dalamnya tercantum Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tersebut di dalamnya belum mencerminkan perlindungan dan kepastian hukum bagi pihak pekerja. Hal ini diketahui dari periode tahun 2008 sampai dengan periode tahun 2010 ditemukan adanya 20 (dua puluh) perjanjian kerja yang didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Diantara 20 (dua puluh) perjanjian kerja tersebut terdapat beberapa perjanjian kerja yang dianjurkan untuk dilakukan perubahan antara lain karena sangat merugikan tenaga kerja, yaitu pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan 1 (satu) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dimana dalam perjanjian tersebut tidak sepenuhnya memenuhi asas kebebasan berkontrak dalam Hukum Perdata dan Ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴

Berdasarkan pengkajian pada dua jenis perjanjian yang didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali, dapat diketahui bahwa kerangka perjanjian kerja tersebut sebagaimana diuraikan berikut ini: (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang terdiri dari: (a) Nama PT. Java Plastic Manufacturing, dan Nomor Perjanjian serta waktu dan identitas para pihak yang menandatangani perjanjian, yaitu tenaga kerja dan pihak yang mewakili PT. Java Plastic Manufacturing, (b) Pertimbangan dilakukannya perjanjian kerja, yang menguraikan tentang alasan dilaksanakannya perjanjian kerja, (c) Isi Perjanjian

⁴Umiyati, Staf Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 12 Juli 2014, pukul 09:00 WIB.

yang meliputi: (i) Lingkup dan Tugas Pekerjaan, (ii) Kewajiban dan Tanggung Jawab, (iii) Sifat Hubungan Kerja, (iv) Waktu Kerja dan Istirahat, (v) Upah Bulanan, Lembur dan THR, (vi) Kesepakatan Jamsostek, (vii) Cuti, (viii) Mangkir dan Izin Meninggalkan Pekerjaan, (ix) Pemutusan Hubungan Kerja, (x) Ganti Rugi, (xi) Penyelesaian Perselisihan, (xii) Berakhirnya Kesepakatan, dan (xiii) Penutup.

Seperti halnya pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan hasil penelaahan pada salah satu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWT) juga diketahui bahwa dalam perjanjian dimuat, antara lain: (1) Persetujuan tenaga kerja untuk bekerja dengan jangka waktu yang tidak tentu dan jenis pekerjaan yang menjadi kewajibannya, (2) Imbalan atau kompensasi, (3) Jangka waktu pekerjaan sebagai masa percobaan dan hak pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, (4) Pemberitahuan mengenai pemutusan hubungan kerja, (5) Larangan mangkir kerja, (6) Pemutusan hubungan kerja atas keinginan tenaga kerja tanpa pesangon, (7) Larangan bagi tenaga kerja, (8) Persetujuan tanpa paksaan, (9) Penyelesaian perselisihan; dan (10) Ketentuan penutup dan juga diakhiri dengan penandatanganan oleh para pihak.

Hak dan Kewajiban Pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali

Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang bisa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian, bisa dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan pihak yang lainnya. Pihak pekerja atau buruh berlawanan dengan pihak pengusaha atau majikan. Jika isi yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak

pekerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah merupakan haknya, begitu pula sebaliknya. Kewajiban pengusaha atau majikan diatur dalam Pasal 1602 KUHPerduta. Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Mengenai hal ini juga diatur pada Bagian Kedua Bab X UU Nomor 13 Tahun 2003. Pengupahan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 ini bersifat publik, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau buruh dalam pembayaran upah." Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi hari istirahat dan hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik. Sedangkan hak pengusaha antara lain: (1) mendapatkan hasil pekerjaan dari pekerja, (2) membuat tata tertib perusahaan, (3) memberikan sanksi atau denda terhadap buruh yang melanggar perjanjian kerja.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1½ bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1½ bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1½ bulan atau menurut surat keterangan dokter atau bidan. Menurut Pasal 86 UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap buruh/pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) Kesehatan dan keselamatan kerja, 2) Moral dan kesusilaan, 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, dan 4) Kewajiban pekerja.

Secara umum, kewajiban utama buruh/pekerja adalah: 1) Melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja adalah pekerjaan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Menurut Pasal 1603 KUHPerdara, buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Dalam Pasal 1603 huruf a KUHPerdara juga dikatakan bahwa buruh juga diwajibkan untuk melakukan sendiri pekerjaannya, pekerjaan buruh tidak boleh digantikan oleh orang ketiga tanpa izin dari majikannya, 2) Mentaati tata tertib perusahaan. Tata tertib ini merupakan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Hal ini diatur dalam Pasal 1603 huruf b KUHPerdara, yang menyatakan bahwa majikan atau pengusaha yang membuat tata tertib perusahaan haruslah dalam batasan-batasan aturan perundang-undangan atau perjanjian, atau jika tidak ada menurut kebiasaan. Begitu juga menurut Pasal 1603 huruf c KUHPerdara, bahwa buruh/pekerja yang tinggal dengan majikan harus bertingkah laku menurut tata tertibnya, 3) Bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik. Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian buruh/pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Begitu juga menurut Pasal 1603 huruf d KUHPerdara, buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun tidak berbuat sesuatu yang dalam keadaan yang sama, patut atau tidak patut dilakukan oleh seorang buruh yang baik, 4) Membayar ganti rugi dan denda. Jika

buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Kewajiban pengusaha atau majikan diatur dalam Pasal 1602 KUHPerdara. Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Mengenai hal ini juga diatur pada Bagian Kedua Bab X UU Nomor 13 Tahun 2003. Pengupahan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 ini bersifat publik, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau buruh dalam pembayaran upah."

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha antara lain: (1) Membayar upah, (2) Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi, (3) Mengatur tempat kerja dan alat kerja, (4) Bertindak sebagai pengusaha yang baik, (5) Mengurus perawatan dan pengobatan, (6) Memberikan surat keterangan yang sesungguhnya tentang sifat pekerjaan yang telah dilakukan serta lamanya hubungan kerja.⁵

Secara umum, kewajiban utama pekerja adalah melakukan pekerjaan. Kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c, dan 1603 d KUHPerdara. Adapun yang menjadi kewajiban buruh/pekerja, yaitu: (1) Melakukan pekerjaan, (2) Menaati tata tertib PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali, (3) Bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik, (4) Membayar ganti rugi dan denda.⁶

⁵Feby, Personalia PT. Java Plastic Manufacturing Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 1 Juli 2014, pukul 09:00 WIB.

⁶Umiyati, Staf di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 12 Juli 2014, pukul 09:00 WIB.

Tanggungjawab Hukum Apabila Salah Satu Pihak Melanggar Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali

Secara umum konflik/perselisihan/percekcokan yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, *Pertama*, Konflik Data. Konflik ini bisa terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi, adanya perbedaan pandangan, perbedaan interpretasi atau penafsiran terhadap data. Karena data merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan sesuatu perbuatan hukum. Misalkan adanya informasi yang salah mengenai rencana perubahan perjanjian kerja, rencana perubahan gaji, dan lain-lain, ini yang biasanya menjadikan pengusaha dengan pekerja saling salah paham, *Kedua*, Konflik Kepentingan. Dalam melakukan aktifitas seseorang mempunyai kepentingan. Kepentingan inilah yang memotivasi untuk berinteraksi satu dengan lainnya. Dalam hal ini konflik kepentingan dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu: adanya perasaan bersaing, adanya substansial dari pihak, adanya kepentingan prosedur, *Ketiga*, Konflik Hubungan. Konflik ini dapat terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat, adanya kesalahan persepsi miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi, dan tingkah laku negatif. Karena itu pihak-pihak yang mengadakan hubungan kerja sama harus mengontrol emosi dengan mengikuti aturan main yang telah disepakati, mengklarifikasi perbedaan persepsi, dan membangun persepsi yang positif, *Keempat*, Konflik Struktur. Konflik ini dapat terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kenyataan, beserta kurangnya waktu yang tersedia, dan *Kelima*, Konflik Nilai yaitu konflik yang terjadi karena adanya perbedaan cerita evaluasi pendapat atau perilaku, adanya perbedaan pandangan hidup, ideologi, agama, adanya penillaian sendiri tanpa

memperhatikan penilaian orang lain.⁷

Penyelesaian perselisihan industrial meliputi: (1) Penyelesaian melalui bipartit, (2) Penyelesaian melalui tripartit, (3) Penyelesaian melalui konsiliasi, (4) Penyelesaian melalui arbitrase, (5) Wanprestasi (*breach of contract*), (6) Perbuatan melawan hukum, (7) Ganti rugi dalam wanprestasi (*injury damage*).⁸

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam penelitian ini penulis dapat menyimpulkan bahwa: *Pertama*, Perjanjian kerja PT. Java Plastic Manufacturing dapat dikatakan telah memenuhi syarat suatu perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003, karena dalam perjanjian kerja tersebut syarat dari poin pertama sampai akhir ada dan terpenuhi. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja yang meliputi (1) Pekerjaan, (2) Perintah, (3) Upah, dan (4) Waktu yang tertentu. *Kedua*, Hak dan kewajiban antara pekerja dengan PT. Java Plastic Manufacturing di Kabupaten Boyolali yaitu Pengusaha berhak mendapatkan hasil kerja pekerja, pemberian sanksi, perlakuan yang hormat dari pekerja, serta melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, menerima tunjangan bila sakit, hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja, menerima hak jaminan tenaga, dan berhak penerimaan upah pada hari raya resmi (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER. 03/ MEN/ 1987), *Ketiga*, jika salah satu tidak memenuhi kewajiban

⁷ F.X. Djumaldji, 2007, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 14.

⁸ Umiyati, Staf di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, 12 Juli 2014, Pukul 09:00 WIB.

sesuai perjanjian kerja, maka penyelesaian pertama dengan cara musyawarah kekeluargaan melalui penyelesaian bipartid, tripartid, konsiliasi dan apabila semua penyelesaian sengketa di atas gagal maka upaya terakhir melalui arbitrase, kemudian tanggungjawab hukum jika terjadi wanprestasi dan perbuatan melawan hukum maka siapapun yang bersalah wajib mengganti kerugian.

Saran

Saran dalam suatu karya ilmiah adalah mutlak diperlukan demi perbaikan suatu penelitian empiris dilapangan. Untuk itu penulis menguraikan sebagai berikut: *Pertama*, perlunya peningkatan kesejahteraan gaji bagi pekerja sesuai Upah Minimum Regional (UMR) di Kabupaten Boyolali untuk menghindari konflik antara pekerja dengan pengusaha karena menurut Penulis penyebab konflik biasanya adalah karena permasalahan upah, *Kedua*, dalam penyelesaian sengketa antara pekerja dengan pengusaha diharapkan dapat dilakukan secara kekeluargaan karena lebih efektif dan efisien daripada penyelesaian litigasi ke pengadilan hubungan industrial, *Ketiga*, Pemerintah daerah setempat perlu melakukan pengawasan secara preventif maupun represif terhadap pelaksanaan perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Rosa, 2003, *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta: Pasca Sarjana FH Universitas Indonesia.
- Ali, Chaidir, 2006, *Badan Hukum*, Alumni: Bandung.
- Asikin, Zainal, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perpekerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dimiyati, Khusdzaifah dan Wardiono, Kelik, 2005, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: FH UMS.
- Djumialji, F.X, 2007, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, Lalu, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Pramono, Nindyo, 2008, *Hukum Komersil*, Jakarta: Pusat Penerbitan UT.
- R, Budiono, Abdul, 2008, *Hukum Perburuan*, Jakarta: PT. Indeks.
- Raharjo, Handri, 2005, *Hukum Perusahaan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Rusli, Hardijan, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Setiawan, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*, Jakarta: Putra Abadin.
- Situmorang, Basani, 2010, *Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM.
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soedjono, Wiwoho, 2005, *Hukum Perjanjian Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: Bina Aksara.
- Soekanto, Soerjono, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Pres.
- Sutopo, HB, 2001, *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*, Makalah Training Penelitian Hukum Universitas Sebelas Maret, Desember 2001.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.