B A B III

HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA MENURUT HUKUM POSITIF

A. Tenaga Kerja dan Masalahnya

Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja, adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan hanya sekedar untuk mencari nafkah, melainkan harus pula didasari i'tikad baik bahwa dengan jasa-jasa yang telah dijualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat.

Pemberi pekerjaan dan yang diberi pekerjaan di Tanah Air kita sudah seharusnya memiliki makna bekerja seperti diatas karena pada hakekatnya masing-masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya.

Adapun makna bekerja tersebut sangatlah banyak, luas dan dalam yang terdapat pada penjelasan UU No.14 Tahun 1969, yaitu :

1. Ditinjau dari segi perorangan :

   Bekerja adalah gerak daripada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan badaniah maupun rohaniah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Ditinjau dari segi kemasyarakatan :

   Bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.

3. Ditinjau dari segi spiritual :

   Bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdi kepada Tuhan Yang Maha Esa. (Sendjun H. Manulang, 1990 : 9)

Tetapi tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan. Karena, di dalam makna pekerjaan terkandung tiga aspek yang harus dipenuhinya secara nalar yaitu :

1. Bahwa aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motivasi).
2. Bahwa apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio.
3. Bahwa yang dia lakukan itu, dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur. (Toto Tasmara, 1994 : 27)

Dari pengertian-pengertian diatas dapat membuktikan bahwa setiap manusia diwajibkan untuk bekerja. Karena bekerja adalah landasan untuk mendapatkan hak milik. Bekerja bukan saja penting dalam mencari nafkah, tetapi bekerja juga merupakan ekspresi diri, ungkapan dinamika dan kreativitas manusia yang dibekali kemampuan, rasio, rasa dan iman sebagai makhluk hidup yang sempurna.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Apabila dikaitkan dengan studi ini, yaitu hubungan kerja yang menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan, maka yang dimaksud dengan pekerjaan ialah pekerjaan yang dilakukan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dan menerima upah. (Iman Soepomo, 1990 : 4)

Dalam hubungan ini secara yuridis buruh adalah bebas, oleh karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba.

Sedangkan secara sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. (Halili Toha dan Hari Pramono, 1991:3)

Tenaga buruh yang terutama menjadi kepentingan majikan, merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi buruh, sehingga buruh itu selalu harus mengikuti tenaganya ketempat dan pada saat majikan memerlukannya serta mengeluarkannya menurut kehendak majikan. Dengan demikian maka buruh juga jasmaniah dan rohaniah tidak bebas .

Selama segala sesuatu mengenai hubungan antara buruh dengan majikan itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu, maka masih sukar tercapainya suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang merupakan tujuan pokok juga di perburuhan.

Karena itu pengusaha baik dengan maupun tidak dengan bantuan organisasi buruh, mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah (menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan) . (Iman Soepomo, 1990 : 7).

Walaupun kepada buruh dan majikan juga diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan-peraturan tertentu (hukum perburuhan otonom), namun peraturan-peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan-peraturan dari penguasa yang bermaksud mengadakan perlindungan itu.

B. Hubungan Kerja

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. (Iman Soepomo, 1990 : 52)

Sedang yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (UU No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, ps 1)

Ciri khas dari hubungan kerja tersebut diatas ialah -

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja dibawah oerintah orang lain dengan menerima upah.

Menurut DR.Payaman Simanjuntak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia", Tenaga Kerja (man power) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. (Sendjun H.Manulang 1990 : 3)

Secara praktis, tenaga kerja dan bukan tenaga kerja - menurut DR.Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

Dan yang dimaksud dengan majikan ialah orang atau pihak yang mengadakan atau menyelenggarakan pekerjaan buruh/pegawai untuk suatu tugas tertentu dan pihak yang memberikan imbalan kerja pada buruh/pegawai yang bersangkutan. (Ridwan-Halim, 1983 : 20)

Hubungan kerja yang dilakukan oleh kedua pihak tersebut menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak yaitu hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Jadi, hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yang mempunyai pengertian :

> Suatu perjanjian yang diadakan oleh majikan/ perusahaan-di satu pihak dengan buruh/pegawai di lain pihak, dimana ditentukan bahwa :
> a. Buruh/pegawai mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan/perusahaan.
> b. Majikan/perusahaan yang bersangkutan mengikatkan diri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pula untuk memberikan imbalan kerja (berupa gaji,upah berbagai fasilitas dan sebagainya) dalam jumlah tertentu serta pada waktu-waktu yang tertentu pula. (Ridwan Halim, 1983 : 22)

Dalam pasal 1601a KUHPerdata, disebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, siburuh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain simajikan, untuk sessuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. (R. Subekti dan R. - Tjitrosudibio, 1990 : 349)

Dari pengertian/perumusan diatas dapat dijabarkan bahwa perjanjian kerja adalah :

a. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan .

   Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.

b. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja.

   Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang di perintah.

c. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan,pekerja berhak atas upah yang wajib di bayar oleh pengusaha/pemberi-kerja.

Jadi dengan demikian ada tiga unsur (faktor) yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu :

a. adanya pekerjaan yang harus dilakukan,
b. adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. adanya upah

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut,maka tidak ada hubungan kerja.

Selain hubungan kerja diatas, dikenal pula adanya hubungan-hubungan lainnya antara kedua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melaksanakan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa,tetapi bukan merupakan hubungan kerja Misalnya hubungan antara seorang yang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya,yaitu hubungan antara seorang dokter dengan pasiennya, hubungan antara seorang pengacara dengan kliennya, hubungan antara seorang notaris dengan kliennya. Hubungan antara mereka ini bukanlah hubungan kerja oleh karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh yang menerima pekerjaan, dan tidak ada wewenang untuk memberi petunjuk misalnya mengenai cara melakukan pekerjaan itu. Dan hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan, hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian pemborongan pekerjaan, akan tetapi hubungan ini bukanlah hubungan kerja karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan. Demikianlah contoh yang ada dalam KUHPerdata.

Sedangkan contoh yang diluar KUHPerdata adalah hubungan seorang penggarap sawah/ladang orang lain dengan pemilik nya. Hubungan ini bukan hubungan kerja walaupun penggarap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapat sebagian dari hasil sawah/ladang yang digarapnya, tetapi disebut hubungan penggarap tanah atau hubungan bagi hasil (Tentang Perjanjian Bagi Hasil diatur dalam UU No.2 Tahun 1960). Dan lain-lain.

Untuk sahnya setiap perjanjian kerja harus memenuhi-syarat-syarat perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata (R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 1990:305) yang berbunyi :

1320. Untuk sahnya persetujuan-persetujuan diperlukan empat syarat :
1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, artinya bahwa antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian (buruh/tenaga kerja dan majikan) harus mencapai kesepakatan. Jadi tidak boleh ada suatu paksaan dari salah satu pihak, jika ada paksaan maka perjanjian tersebut adalah batal.

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, artinya bahwa tiap orang mampu untuk mengadakan perjanjian, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak mampu.(KUHPer.ps1329)

Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan , ketertiban umum maupun kesusilaan.

Bila isi perjanjian tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan maka perjanjian kerja tersebut dianggap tidak sah dan batal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Misalnya, bahwa buruh tidak boleh menganut agama mana pun, buruh dilarang mengejar penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, buruh wanita diwajibkan melacurkan diri dengan langganan perusahaan, dan lain-lain.

Adapun bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat di buat secara tertulis atau tidak tertulis (lisan), seperti halnya dengan kebanyakan perjanjian lainnya. KUH Perdata juga hanya mengatakan, jika perjanjian kerja di buat secara tertulis, segala biaya akta dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan. Biaya ini adalah praktus nihil, karena perjanjian kerja tidak diharuskan memakai materai. Juga semua surat untuk melaksanakan perjanjian kerja adalah bebas dari bea materai. (Halili Toha dan Hari Pramono, 1991 : 35-36)

Khusus untuk beberapa perjanjian kerja tertentu seperti perjanjian kerja laut, perjanjian kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), dan perjanjian kerja AKAN (Antar Kerja Antar Negara), harus di buat secara tertulis. Karena perjanjian kerja yang di buat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum. (Sendjun H.Manulang, 1990 : 69)

Mengenai jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas : a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu jangka waktu berlaku nya tidak di sebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa-lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.

Pada umumnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu - diadakan untuk suatu pekerjaan yang tidak bersifat kontinyu atau dengan kata lain suatu pekerjaan yang sudah dapat di - perkirakan pada suatu saat akan selesai dan tidak akan di lanjutkan, walaupun ada kemungkinan perpanjangan, karena - mungkin waktu yang diperkirakan ternyata tidak cukup.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum waktu yang ditentukan berakhir maka yang memutuskan (biasanya pengusa-ha) harus mengganti/membayar kerugian sebesar selama ia ha-rus menyelesaikan pekerjaannya. Dan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini tidak boleh ada masa percobaan. Se baliknya pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya ada masa percobaan (selama tiga bulan), yang dibe-ritahukan secara tertulis dan kalau tidak diberitahukan se-cara tertulis maka dianggap tidak ada masa percobaan.

- Berakhirnya Perjanjian Kerja/Pemutusan Hubungan Kerja.

Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti kehila ngan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala ke - sengsaraan.

Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengahi ri hubungan kerja, tetapi dalam praktek majikanlah yang me-ngakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan peng akhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.(Iman Soepomo,65)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada beberapa cara yang dapat mengakibatkan berakhir nya/putusnya hubungan kerja, yaitu :

1. Putus demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh berakhir dengan sendiri nya, dimana kedua belah pihak hanya pasif saja. (FX. Djumialdji , 1992 : 88)

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi pada :

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Dalam pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-05/MEN/1986 disebutkan : Kesepakatan Kerja (penulis : Perjanjian Kerja) untuk waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam Kesepakatan Kerja(penulis : Perjanjian Kerja) atau dengan selesainya pekerjaan - yang disepakati .

Untuk berakhirnya hubungan kerja demikian tidak diperlukan tenggang pernyataan pengakhiran maksudnya pengusaha tidak usah memberitahukan beberapa hari sebelumnya bahwa kapan perjanjian kerja itu akan berakhir.

b. Buruh Meninggal Dunia

Dalam pasal 1601y KUHPerdata ditentukan bahwa suatu - hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya buruh. Demikian-juga dalam pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-05 /MEN/1986 disebutkan : Kesepakatan Kerja (penulis : Perjanjian Kerja) yang bersangkutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kewajiban buruh terutama dalam perjanjian kerja adalah melakukan pekerjaan. Buruh dengan pekerjaan itu tidak dapat dipisahkan, dengan kata lain melakukan pekerjaan tersebut tidak dapat diwakilkan maupun tidak dapat diwariskan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja itu bersifat kepribadian artinya kerja dengan manusia tidak dapat dipisahkan, berarti yang kerja adalah manusia itu sendiri.

Oleh karena itu dengan meninggalnya buruh, maka terjadi pemutusan hubungan kerja demi hukum. Dalam masalah ini tidak ada masalah pesangon, uang jasa dan ganti rugi. (FX.Djumialdji, 1992 : 89)

2. Diputuskan oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan adalah pemutusan yang di atur dalam undang-undang no. 12 tahun 1969. undang-undang tersebut diadakan agar lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi buruh.

Maksud undang-undang ini yang oleh sementara orang masih kurang dimengerti, sebetulnya merupakan cetusan dari krida keempat hukum perburuhan, yaitu membebaskan buruh Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaannya secara semena-mena.

Menurut penjelasannya, undang-undang tersebut mengandung pokok-pokok pikiran antara lain sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah supaya sedapat-da patnya dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam be berapa hal dilarang; misalnya selama buruh berhalangan - menjalankan pekerjaan karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampaui dua belas bulan terus menerus. Dan selama buruh berhalangan menjalankan pe kerjaan karena memenuhi kewajiban negara yang ditetapkan dengan undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.

b. Pertama-tama majikan harus merundingkan dengan buruh yang bersangkutan atau dengan organisasi buruh bila buruh itu menjadi anggota organisasi; pemberhentian yang dihasil - kan oleh perundingan antara pihak-pihak yang bersangku - tan seringkali lebih dapat diterima oleh mereka daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pihak lain;

c. Barulah, jika jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua pihak, pemerintah tampil kemuka dan campr ta - ngan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak di lakukan oleh majikan. Campur tangan ini berupa pemberian i - zin.

Disamping itu, juga ada pemutusan hubungan kerja o - leh majikan yang tidak memerlukan izin adalah sebagai berikut: 1. Pemutusan hubungan kerja yang disetujui oleh organi sasi dari buruh yang bersangkutan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pemutusan hubungan kerja yang telah mendapat perse tujuan buruh sendiri.
3. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap - buruh dalam masa percobaan.
4. Pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, karena kerja itu putus demi hukum.

3. Diputuskan oleh pihak Tenaga Kerja

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh, dalam hal ini - buruh yang aktif dalam arti mohon diputuskan hubungan kerja nya. Dipihak pengusaha hanya bersikap pasif saja. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh dapat terjadi pada :

a. Dalam masa percobaan.

Dalam pasal 1603 l KUHPer disebutkan bahwa :

"Jika telah diperjanjikan suatu waktu percobaan, maka se lama waktu itu masing-masing pihak adalah berhak seketi- ka mengakhiri perhubungan-kerja dengan pemberitahuan - penghentian.(R.Subekti dan R.tjirosudibio, 1990:370)

Artinya "seketika" ialah tanpa mengindahkan suatu jangka waktu. (Subekti SH, 1989 : 62)

Dalam hubungan dengan apa yang disebutkan diatas, o - leh undang-undang diberikan beberapa alasan yang dianggap se bagai "mendesak" yang membenarkan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja seketika. Hal ini sesuai dengan pasal 1603 p- KUHPerdata (R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, 1990 : 372-373) , yang berbunyi :

1o . Apabila si majikan menganiaya, menghina secara ka - sar atau mengancam sungguh-sungguh si buruh, atau membiarkan bahwa perbuatan-perbuatan semacam itu di lakukan oleh salah seorang temannya serumah atau ba wahannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2o . Apabila ia membujuk atau mencoba membujuk si buruh sanak keluarga atau teman-teman serumah si buruh - untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan baik, atau membiarkan bahwa pembujukan atau percobaan membujuk yang demikian itu dilakukan oleh salah seorang teman serumah atau bawahannya;

3o . Apabila tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan;

4o . Apabila, dalam hal ini telah diperjanjikan makan dan perumahan, ia tidak menyelenggarakan hal-hal itu sepantasnya;

5o . Apabila ia tidak memberikan pekerjaan secukupnya - kepada si buruh yang upahnya digantungkan pada hasil pekerjaan yang dilakukan;

6o . Apabila, jika upah si buruh digantungkan pada hasil pekerjaan yang harus dilakukan, si majikan tidak memberikan bantuan yang diperjanjikan atau tidak memberikannya secukupnya;

7o . Apabila ia terlalu amat melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh persetujuan dibebankan kepadanya;

8o . Apabila ia, jika sifat perhubungan kerja tidak mengharuskannya, sedangkan si buruh menolaknya, memerintahkan kepada si buruh itu supaya ia melakukan-pekerjaan dalam perusahaan seorang majikan lain;

9o . Apabila terus berlangsungnya perhubungan kerja bagi si buruh akan membawa bahaya yang sungguh sungguh untuk jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya, sedangkan aku tidak ternyata sewaktu persetujuan dibuat;

10o. Apabila si buruh karena sakit atau lain-lain sebab diluar salahnya menjadi tak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

b. Dengan meninggalnya majikan.

Hubungan kerja tidak berakhir dengan meninggalnya majikan kecuali bila watak hubungan kerja atau perjanjian kerja itu sendiri menghendaki sebaliknya.

Ketentuan bahwa meninggalnya majikan tidak memutus -

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kan hubungan kerja sebenarnya hanya merupakan cetusan dari prinsip yang lebih tinggi, yaitu bahwa pemindah-tanganan su atu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja. (Iman Soepo mo, 1990 : 95)

c. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu yang tidak ditentukan atau sampai dinyatakan berakhir, buruh berhak me ngakhirinya dengan pernyataan pengakhiran. Pernyataan penga khiran ini hanya boleh dilakukan menjelang hari terakhir bu lan takwin. Dalam pernyataan pengakhiran harus diindahkan tenggang waktu selama satu bulan. Dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan majikan dapat ditetapkan bahwa teng - gang waktu tersebut diperpanjang dengan selama-lamanya satu bulan, jika hubungan kerja pada waktu pernyataan pengakhi - ran itu telah berlangsung sedikit-dikitnya dua tahun terus menerus. (Iman Soepomo, 1990 : 93)

d. Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu

Buruh berwenang sepenuhnya dalam memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak majikan, dan itu dapat dila- kukan setiap saat. Dalam hal ini kedua belah pihak adalah bebas. Selain itu buruh juga berhak memutuskan hubungan ker ja secara sepihak tanpa persetujuan majikan. (Halili Toha - dan Hari Pramono, 1991 : 64)

4. Karena putusan pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemu tusan oleh pengadilan Perdata biasa atas permintaan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersangkutan alasan penting.(Halili Toha dan Hari Pramono , 1991 : 71)

Dipandang sebagai alasan penting, selain alasan mendesak, adalah juga perubahan keadaan pribadi atau kekayaan dari pemohon atau pihak lainnya atau perubahan dalam hal pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu.

Pengadilan meluluskan permintaan itu hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya.

Jika pengadilan meluluskan permintaan tersebut, pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir. (Iman Soepomo, 1990 : 95)

Adapun alasan mendesak bagi pihak buruh telah diuraikan diatas (pasal 1603p), sedangkan alasan mendesak bagi pihak majikan itu dimuat dalam pasal 1603o KUHPerdata (R. Subekti dan R.Tjitrosudibio, 1990 : 371-372). Bunyi pasal tersebut sebagai berikut :

1o . Apabila si buruh pada waktu menutup persetujuannya telah menyesatkan majikan dengan memperlihatkan surat-surat pernyataan yang palsu atau dipalsukan atau kepada si majikan ini dengan sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu tentang cara bagaimana perhubungan kerja yang lama telah berahir

2o . Apabila ia ternyata terlalu amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya;

3o . Apabila ia, meskipun telah diperingatkan, masih saja gemar akan mabuk, madat atau berbuat tingkah laku yang buruk lainnya;

4o . Apabila ia telah melakukan pencurian, penggelapan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penipuan atau lain-lain kejahatan, yang menyebabkan ia tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari si majikan;

5o . Apabila ia menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam sungguh-sungguh si majikan, sanak keluarga atau teman-teman serumah si majikan, atau teman-teman-nya sekerjanya;

6o . Apabila ia membujuk atau mencoba membujuk si majikan, sanak keluarga atau teman-teman serumah si majikan atau teman-teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang undang atau kesusilaan baik;

7o . Apabila ia dengan sengaja atau, meskipun telah diperingatkan, secara sembrono merusakkan milik si majikan atau menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik itu;

8o . Apabila ia dengan sengaja atau, meskipun telah diperingatkan, menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh-mengancam pada dirinya sendiri atau lain-lain orang

9o . Apabila ia mengumumkan hal-hal istimewa mengenai rumah tangga atau perusahaan si majikan, yang ia diwajibkan merahasiakan;

10o. Apabila ia berkeras kepala menolak akan memenuhi perintah-perintah yang patut yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan;

11o. Apabila ia dengan cara lain sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh persetujuannya dibebankan padanya;

12o. Apabila ia karena sengaja atau sembrono telah menjadi tak mampu melakukan pekerjaannya.

C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas bahwa hubungan kerja menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga - kerja serta hak-hak dan kewajiban majikan. Oleh karena itu - hak-hak yang dimiliki oleh pekerja itu harus dipenuhi oleh ma

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jikan sebagai imbangan dari kewajiban-kewajiban.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan - pembangunan masyarakat Pancasila. Oleh karena itu tenaga kerja harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Berhubung dengan itu maka Undang-undang No. 14 Tahun - 1969 yang merupakan Undang-undang Pokok Mengenai Tenaga Kerja mengatur hak-hak daripada tenaga kerja didalam beberapa pasal Hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan - yang layak bagi kemanusiaan.(UU No. 14 Tahun 1969, ps 3)

Yang dimaksudkan dengan penghasilan atau upah ialah im bangan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari- pihak buruh itu pada umumnya adalah tujuan dari buruh untuk - melakukan pekerjaan. (C.S.T.Kansil, 1986 : 312)

Salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila a- dalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk mem- peroleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahtera an. Hal ini sesuai dengan maksud pasal 27 ayat 2 UUD 1945 , yang berbunyi :

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan pengha- silan yang layak bagi kemanusiaan"

2. Tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan- sesuai dengan bakat dan kemampuannya.(UU No.14 Tahun 1969- pasal 4)

Disamping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan, yang datangnya dari pelaksanaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan se baik mungkin untuk mana ia mendapat penghargaan.

Berdasarkan prinsip inilah kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hu bungan ini harus diusahakan untuk membantu tenaga kerja da lam mengadakan penyesuaian pekerjaan.

3. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat diperkembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja sebagai bagian yang tak dapat dipi sahkan dari pembinaan bangsa.(UU No. 14 Tahun 1969, pa - sal 6), dan;

   Pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja disesuaikan dengan perkembangan teknik, teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.(UU No. 14 Tahun 1969,pasal 7)

Dari kedua pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa un tuk mencapai perkembangan masyarakat pada umumnya,industri- pada khususnya, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keah lian/kejuruan, karena ketrampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja. Karena tanpa adanya efisiensi kerja dan produktivitas maka usaha pembangunan tidak akan mencapai sasaran dan mengaki - batkan merosotnya hasil produksi serta penghamburan dana,te naga dan waktu.

4. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atau kese lamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moril

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusi a dan moral agama. (UU No. 14 Tahun 1969, pasal 9)

Maksudnya supaya aman dalam melakukan pekerjaan seha ri-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivi - tas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dari pelba gai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pe- laksanaan pekerjaannya.

Keselamatan meliputi keselamatan kerja yang bertali- an dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pe - ngolahannya keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta ca ra-cara melakukan pekerjaan.

Apabila perlindungan atas keselamatan tenaga kerja tidak dipenuhi, maka majikan wajib mengganti kerugian yang- menimpa buruh dalam menjalankan pekerjaannya.

Jika sebagai akibat tidak dipenuhinya perlindungan a tas keselamatan tenaga kerja oleh majikan, buruh dalam mela kukan pekerjaannya mendapat luka sedemikian rupa sehingga ia meninggal dunia karenanya, majikan wajib memberi ganti rugi (tunjangan) kepada suami atau istri buruh yang diting- galkan, anak atau orang tua si meninggal, yang biasanya naf kahnya didapat dari pekerjaan buruh tersebut, kecuali apabi la ia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya perlindung- an atas keselamatan tenaga kerja itu disebabkan oleh keada- an memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebagian besar juga disebabkan oleh kesalahan besar dari pihak buruh sendiri. (Iman Soepomo, 1990 : 122)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan kesehatan di sini dimaksudkan sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat hygiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum.

Kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama meliputi hak atas cuti dan istirahat serta pelaksanaan ibadat sesuai dengan agama yang mereka anut sebagai manifestasi pelaksanaan hak-hak asasi manusia. Hal ini sesuai dengan pasal 1602u KUHPerdata yang berbunyi :

> "Si majikan diwajibkan kepada buruh-buruh yang bertinggal padanya, memberikan kesempatan, dengan tidak dipotong upahnya, memenuhi ibadat-ibadat agamanya, begitu pula menikmati istirahat dari pekerjaannya, dalam kedua-duanya hal secara yang ditetapkan dengan persetujuan atau, jika itu tidak ada, menurut kebiasaan setempat. (R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, 1990 : 364)

5. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.(UU No. 14 Tahun 1969, ps 11)

Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut Serikat Pekerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja.

Serikat Pekerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila. Pembentukan Serikat Pekerja ini adalah sesuai dengan pasal 28 UUD 1945 yang berbunyi :

"Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pi-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetap kan dengan Undang-undang"

Hak-hak tenaga kerja ini diperjelas oleh Ridwan Halim dalam kitabnya "Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab"(Ridwan Halim, 1983 : 45 - 46), sebagai berikut :

a. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
b. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya .
c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing- masing dalam angka perbandingan yang sehat .
e. Jaminan kehidupannya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepenti - ngan selama hubungan kerja berlangsung.
g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.

Selain mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh majikan, tenaga kerja juga mampunyai kewajiban-kewajiban yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harus dilaksanakan. Sebagaimana yang diuraikan oleh Ridwan Halim dalam bukunya "Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab". (Ridwan Halim, 1983 : 46)

Bekerja pada pihak lain seperti bekerja dibawah pimpinan pihak lain, karena itu kewajiban terpenting bagi buruh ialah melakukan pekerjaan menurut petunjuk majikan. Kewajiban-kewajiban tenaga kerja terdapat dalam pasal 1603 , 1603a-d yang berbunyi :

1603 . Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik -baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam persetujuan atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

1603a. Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu diganti kan oleh orang ketiga.

1603b. Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukannya pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan di dalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau persetujuan maupun reglemen, atau jika itu tidak ada; menurut kebiasaan.

1603c. Si buruh yang bertinggal pada si majikan, harus-bertingkah laku menurut tertibnya rumah.

1603d. Si buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun tidak berbuat segala apa yang didalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik. (R.Subekti dan-R.Tjitrosudibio, 1990 : 367-368)

Dalam hal ini Halili Toha dan Hari Pramono, menambahkan tentang kewajiban buruh adalah membayar ganti rugi yang terjadi karena kesalahan sebagai kewajiban tambahan. (Hali-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

li Toha dan Hari Pramono, 1991 : 55)

Dalam hal ini penulis akan menguraikan satu persatu. Pertama : Mengenai kewajiban melaksanakan tugas dan pekerja annya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut ke mampuannya dan sebaik-baiknya.

Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau peraturan pe rusahaan, kalau tidak ada menurut kebiasaan. Ruang lingkup-perusahaan harus diketahui oleh buruh sebelumnya, sehingga-majikan tidak dapat memperluas pekerjaan dengan memberikan-upah yang telah ditentukan baik dalam perjanjian kerja maupun dalam peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan. (FX.Djumialdji, 1992 : 79)

Kedua: Mengenai kewajiban melaksanakan tugas dan pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain dilu ar izin/pengetahuan majikannya.

Atas dasar peraturan ini dapat dikatakan wajib melakukan pekerjaan sendiri berarti melakukan pekerjaan itu ber sifat kepribadian (persoonlijkheid). Dengan demikian perjan jian kerja itu kepribadian maksudnya kerja dengan manusia - (buruh) tidak dapat dipisahkan. Jadi jika buruh meninggal - dunia berarti perjanjian kerja akan berakhir dengan sendiri nya (pemutusan hubungan kerja demi hukum). (FX.Djumialdji , 1992 : 80)

Ketiga: Mengenai kewajiban mentaati peraturan kerja serta peraturan tata tertib yang berlaku di perusahaannya yang te

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lah ditetapkan majikan berdasarkan undang-undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak.

Peraturan yang disebut dalam pasal 1603b KUHPerdata adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh majikan sebagai akibat adanya kepemimpinan dari majikan terhadap buruh. Hal ini dapat disimpulkan dari apa yang disebut perjanjian kerja.

Yang dimaksud dengan peraturan perusahaan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/Men/1976 Juncto No. 02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, ialah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kewajiban buruh di sini adalah mentaati peraturan perusahaan. (FX.Djumialdji, 1992 : 80)

Keempat: Mengenai kewajiban mentaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah majikan, bila ia bertempat tinggal di sana.

Sebagai contoh, pengemudi pribadi majikan di suruh bertempat tinggal bersama-sama dengan majikannya. Pengemudi tersebut harus bertingkah laku sesuai dengan keadaan di tempat tinggal majikan, seperti kalau malam ya jangan berteriak-teriak, kebersihan harus dijaga, berpakaian jangan seenaknya dan sebagainya.(FX.Djumialdji, 1992 : 83)

Kelima: Mengenai kewajiban melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan ke

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya.

Ketentuan ini merupakan timbal balik dari majikan wajib bertindak sebagai majikan yang baik. Dengan demikian buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik. Seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian perburuhan. Disamping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.(FX.Djumialdji, 1992 : 83)

Keenam: Mengenai kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Jika si pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Maka atas kejadian tersebut, resiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Akan tetapi dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian dari si pekerja. Ada suatu asas yang biasa disebut demnum in iura datum yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan si pekerja atau karena diluar batas kemampuan si pekerja maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab si pekerja. Misal nya karena bencana alam dan kejadian sejenis. (Djumadi, 1993 : 39).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan hak dan kewajiban majikan adalah sebagaima na tersimpul dalam hak dan kewajiban tenaga kerja. Karena - hak dari si tenaga kerja merupakan kewajiban dari simajikan yaitu upah. Sebaliknya apa yang merupakan kewajiban tenaga-kerja adalah hak dari majikan (yaitu pekerjaan, dimana tena ga kerja wajib melakukan pekerjaan dan majikan mempekerja - kan tenaga kerja).

Adapun hak-hak majikan/perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Prestasi kerja yang baik dari buruh/pegawai yang bersang kutan sebagaimana telah diperjanjikan dan diharapkan se- belumnya.
b. Keteraturan pelaksanaan pekerjaan yang diperintahkan nya kepada buruh/pegawainya yang bersangkutan, bahwa buruh / pegawai tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya secara teratur menurut tempat, waktu dan prestasi yang seharus- nya.
c. Perlakuan yang hormat, sopan dan wajar serta sikap tin - dak dan tingkah laku yang seyogyanya dari buruhnya.
d. Ketertiban kerja para buruh/pegawainya. (Ridwan Halim , 1983 : 47)

Sedangkan kewajiban-kewajiban majikan/perusahaan dia- tur dalam KUH Perdata yang berbunyi :

a. Si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya - pada waktu yang telah ditentukan. (ps 1602 KUHPerdata)
b. Upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja hingga saat berakhirnya - perhubungan kerja. (ps 1602 a KUHPerdata), meskipun tena ga si buruh/pegawai itu tidak dimanfaatkan oleh si maji-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kan secara efektif dan efisien.

c. Membayar imbalan kerja si buruh/pegawai menurut cara yang dirasakan tepat bagi para pihak sebagaimana telah di perjanjikan sebelumnya dengan selayak-layaknya, seadil-adilnya dan seteliti-telitinya menurut batas-batas yang dibenarkan oleh undang-undang/hukum. (Ridwan Halim, 1983:47). sesuai dengan pasal 1602 f KUHPer sampai dengan pasal 1602 p KUHPerdata)

d. Mengatur segala hal yang berhubungan dengan fasilitas kerja dengan baik. (pasal 1602 v KUHPerdata)

e. Mengatur tempat kerja dengan baik. (pasal 1602 w KUHPer)

f. Mengatur segala sesuatu hal yang berada dibawah tanggung jawabnya dalam hubungan kerja yang bersangkutan. (pasal-1602 y KUHPerdata)

g. Mengurus pengobatan dan perawatan buruh/pegawai yang sakit atau menderita kecelakaan. (pasal 1602 x KUHPerdata)

h. Memberikan surat keterangan atau surat pernyataan yang menerangkan bahwa si buruh/pegawai itu benar pernah bekerjapadanya. Surat keterangan atau surat pernyataan (verklaring) tersebut wajib diberikannya kepada si buruh/pegawai yang bersangkutan pada waktu hubungan kerja berakhir. (Ridwan Halim, 1983 : 48)

Selain masalah-masalah diatas yaitu hubungan kerja dan hak-hak serta kewajiban-kewajiban tenaga kerja, penulis juga akan menguraikan masalah UMR (Upah Minimum Regional) , SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), dan Premi. Masalah masalah ini pada hakekatnya termasuk dalam hak tenaga kerja.

1. UMR (Upah Minimum Regional).

Sebagaimana telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajar - nyalah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar - dan atau perlidungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba-sederhana, cost of living perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan utama penentuan upah minimum yaitu :

a. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
b. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan - yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
c. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai de - ngan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
d. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal. (G. Karta sapoetra, R.G. Kartasapoetra S.H.,dan Ir.A.G. Kartasapoetra, 1992 : 101)

Sedangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. Per-05/MEN/1989 tentang upah minimum, Bab I Ketentuan Umum , pasal I, disebutkan bahwa upah minimum regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu; dalam pasal 3 disebutkan bahwa upah minimum regional-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Dalam hal ini penetapannya diusulkan oleh Dewan Penelitian Pengupahan Daerah. (pasal 5).

2. SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia).

Sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. (UU No. 14 Tahun 1969, pasal 11)

Perserikatan tenaga kerja pada saat sekarang di sebut Serikat Pekerja.

Pengertian serikat pekerja sebenarnya adalah satu. Yaitu perserikatan yang di dirikan oleh pekerja secara sukarela dan anggotanya terdiri dari hanya kaum pekerja saja,tidak termasuk majikan. (Martoyo Rachmat, 1987 : 15)

Seperti layaknya suatu organisasi maka Serikat Pekerja pun di bentuk tentu dengan suatu tujuan. Tujuan tersebutdapat dicapai hanya dengan perjuangan. Dan perjuangan itu tidak selamanya harus dengan kekuatan fisik, dengan senjata,dengan senapan, dengan bom, dan sebagainya.

Tujuan Serikat Pekerja tersebut secara langsung, membela nasib kaum pekerja yang menjadi anggotanya, dengan memperjuangkan syarat-syarat kerja yang lebih baik, dan mewujudkan tingkat penghasilan yang lebih baik pula bagi mereka. Secara terperinci antara lain dapat disebutkan bahwa perjuangan ini meliputi :

a. Upah yang layak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Jaminan sosial yang memadai.

c. Pemenuhan hak-hak cuti.

d. Pembayaran-pembayaran lembur yang sesuai.

e. Menghindari pemecatan semena-mena oleh pengusaha.

f. Menghindari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha.

(Martoyo Rachmat, 1987 : 38)

3. Premi.

Dalam Kamus Hukum, karangan J.C.T. Simorangkir, S.H. dan Drs. Rudi T. Erwin, S.H., J.T. Prasetyo, S.H. disebutkan bahwa yang dimaksud dengan premi adalah pembayaran suatu pertanggungan secara berkala ; hadiah. (J.C.T.Simorangkir, S.H. Drs. Rudi T.Erwin, S.H. dan J.T. Prasetyo,S.H., 1987 : 132).

Hal ini juga dapat dilihat dalam pasal 246, 256, 281, dan 304 Kitab Undang-undang Hukum Dagang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id