

# **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA BAGI PEKERJA KOPERASI PADANG SARI ARTA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN\***

Oleh:

Antarini Prnatika\*\*

I Wayan Wiryawan\*\*\*

I Made Udiana\*\*\*\*

Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **Abstrak**

Penulisan karya ilmiah ini dilatar belakangi oleh ketenagakerjaan yang berada di Indonesia, ketenagakerjaan di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan, dalam hal ini tenaga kerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas dalam pekerjaan, oleh sebab itu, tenaga kerja harus di proteksi dengan baik, salah satunya dengan membuat perjanjian kerja.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas, maka timbul masalah pertama, yaitu bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak koperasi kepada pekerja apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan yang kedua membahas tentang upaya yang dilakukan pihak koperasi dan pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja agar terlaksana sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini, pertama, Koperasi Padang Sari Artha sudah melaksanakan peraturan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana pihak koperasi sudah melaksanakan Perjanjian kerja kepada pekerjanya akan tetapi ada beberapa pekerja yang belum memiliki perjanjian kerja, kedua, membahas tentang upaya yang dilakukan pihak koperasi dan karyawan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja agar dapat di implementasikan secara baik.

**Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja**

---

\* Makalah ini merupakan tulisan diluar skripsi

\*\* Antarini Prnatika, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana.  
Korespondensi antaanta.ap@gmail.com

\*\*\* Dr. I Wayan Wiryawan, SH.,MH, dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

\*\*\*\* Dr. I Made Udiana, SH.,MH adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana. udianabali@gmail.com

### **Abstract**

*The writing of this scientific work on the background by the employment in Indonesia, employment in Indonesia has a significant improvement, in this case the workforce has a very important function in the progress of a company, the position of the workforce as a development agent has a role in increasing productivity in the work, therefore, the labor must be protected properly, one of them by making a work agreement.*

*Based on the above background, then the first problem arises, how the implementation of work agreements made by the cooperative to workers whether it is in accordance with Law Number 13 of 2003 on Manpower and the second discusses the efforts made by the cooperative and workers in the implementation Work Agreement to be implemented in accordance with Labor Law.*

*The results of this study, firstly, Padang Sari Artha Cooperative has implemented the regulation in accordance with the Law Number 13 Year 2003 on Manpower, where the cooperative party has executed the Working Agreement to the workers but there are some workers who do not have a working agreement; conducted by the cooperative and employees in the implementation of the Work Agreement to be implemented properly.*

**Keywords: Employment, Manpower, Work Agreement**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan penduduk Indonesia kini mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun, hal ini mengakibatkan persebaran penduduk yang kurang seimbang, hal ini sangat mempengaruhi ketenagakerjaan di Indonesia. Dibutuhkan lapangan kerja yang cukup agar permasalahan Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia dapat terpecahkan dengan baik. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan "Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dalam hal ini tenaga kerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas dalam pekerjaan, sebagai pelaku dalam pembangunan tenaga kerja sudah seharusnya mendapatkan keadilan serta proteksi untuk melindungi diri dari segala resiko

yang terjadi. Tenaga kerja juga harus melakukan hak dan kewajiban sebagaimana mestinya agar tercipta suasana yang kondusif, salah satunya dengan melakukan perjanjian kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo, SH adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>1</sup>

Dalam Perjanjian kerja di Koperasi Serba Usaha Padang Sari Arta mengatur tentang perjanjian antara pengurus koperasi dengan pekerja koperasi. Perjanjian kerja ini termasuk golongan keperdataan yang dalam hal ini adalah ketenagakerjaan yang didalamnya berisi tentang hak dan kewajiban pekerja yang harus dipenuhi. Dalam perjanjian kerja tersebut salah satu aspek penting lainnya adalah pelaksanaan perjanjian di bidang pengupahan. Terkait dengan hal-hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA BAGI PEKERJA KOPERASI PADANG SARI ARTA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN** melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja apakah sudah di terapkan secara benar dan baik pada Koperasi Padang Sari Arta.

---

<sup>1</sup> Lalu Husni SH.Mhum. 2003, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Grafindo Persada, Mataram, h. 40.

## **1.2 Tujuan**

Adapun tujuan dari karya ilmiah ini untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak koperasi kepada pekerja serta Upaya yang dilakukan pihak koperasi dan karyawan dalam melaksanakan Perjanjian Kerja.

## **II ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis empiris yang terdiri dari penelitian terhadap fakta-fakta di lapangan yaitu di Koperasi Padang Sari Arta yang terletak pada jalan Padang Satria Nomor2, Padangsambian Kelod, Denpasar Barat. Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak koperasi kepada pekerja apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan mengetahui Upaya yang dilakukan pihak koperasi dan karyawan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja agar terciptanya suasana yang kondusif dalam pelaksanaan pekerjaan tanpa merugikan salah satu pihak.

### **2.2 Hasil dan Pembahasan**

#### **2.2.1 Implementasi Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pengertian perjanjian kerja dapat dijumpai dalam Pasal 1601 a KUH Perdata yang berbunyi: “ persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Sedangkan Imam Soepomo memberikan definisi Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan

diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>2</sup> R.Subekti sendiri menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.<sup>3</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku. Syarat-syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:<sup>4</sup>

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perjanjian kerja antara pihak koperasi dan pekerja membahas beberapa hal penting lainnya, seperti Suatu perjanjian kerja harus secara tegas menyebutkan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pihak pekerja. Hal ini tentu saja untuk menghindari perbedaan atau permasalahan yang mungkin timbul kemudian hari. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, ( Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968 ), h. 57

<sup>3</sup>R. Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, ( Bandung: Alumni, 1977 ), h. 63

<sup>4</sup>Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, h.42

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo, h.59

- a. Nama, alamat, dan jenis perusahaan,
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh,
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan,
- d. Tempat pekerjaan,
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran,
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja,
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan satu rangkap dari perjanjian kerja yang telah dibuat.<sup>6</sup> Dalam pelaksanaan tahapan perjanjian kerja terhadap pekerja, pihak koperasi sudah melaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berlaku, setiap pekerja yang telah diterima oleh pihak koperasi sebagai pekerja sebelumnya telah menandatangani perjanjian kerja antara pekerja dengan pihak koperasi, dimana kekuatan perjanjian tersebut mengikat satu sama lain dan berisikan hak dan kewajiban yang akan di dapatkan pekerja selama bekerja pada Koperasi Serba Usaha Padang Sari Arta.

Pelaksanaan perjanjian kerja pada Koperasi Padang Sari Arta Denpasar dapat dikatakan tidak sepenuhnya terlaksana. Berdasarkan data yang telah di teliti penulis, dari 12 ( dua belas) karyawan pada koperasi, hanya 9 ( sembilan) orang yang sudah memiliki perjanjian kerja secara tertulis, sedangkan sisanya 3 (tiga) orang tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis, hal itu dikarenakan beberapa hal, antara lain ketidakpastian dari pekerja, dan ketentuan dari pihak koperasi sendiri, seorang karyawan

---

<sup>6</sup> *Ibid*,

yang berada dalam masa percobaan merupakan karyawan dengan status tidak tetap, status ini membuat hak-hak karyawan menjadi lemah, sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, jangka waktu maksimal masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, apabila kinerja yang diberikan oleh karyawan sesuai maka karyawan seharusnya akan dibuatkan surat pengangkatan karyawan tetap, akan tetapi koperasi belum melaksanakan hal tersebut hingga saat ini.

### **2.2.2 Upaya yang dilakukan pihak Koperasi dan karyawan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja agar terlaksana sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Perjanjian Kerja atau Kontrak Kerja. Kalimat tersebut terdengar tidak asing terhadap semua orang, namun tidak semua pernah menandatangani kontrak atau perjanjian semacam itu. Karena tentu saja, kontrak kerja hanya berlaku bagi tiap orang yang bekerja terhadap suatu perusahaan. Kontrak kerja idealnya tidak bisa dianggap mudah, karena kontrak kerja bersifat mengikat dan pada umumnya bertujuan agar perusahaan memenuhi kewajibannya dan juga tentu saja karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan kontrak yang telah ditentukan, Baik bagi pekerja lepas ataupun pekerja tetap di suatu perusahaan.

Kontrak kerja bukanlah suatu hal yang bisa di abaikan begitu saja. Selain sebagai pengikat antara karyawan dan perusahaan, kontrak kerja juga diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kontrak kerja sudah seharusnya mengandung kekuatan hukum untuk dapat dijadikan sebagai bahan pengambilan keputusan apabila nantinya, jika terjadi sesuatu hal yang tidak diharapkan antara kedua belah pihak tersebut, oleh sebab itu, kontrak kerja pun harus diperhatikan keabsahannya.

Apakah isinya telah sesuai dengan peraturan atau tidak. Seperti yang disebutkan di bawah ini :

Menurut Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat:<sup>7</sup>

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. jabatan atau jenis pekerjaan
- d. tempat pekerjaan
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dan pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. suatu pokok persoalan tertentu
- d. suatu sebab yang tidak terlarang

Sedangkan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa, perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>8</sup>

- a. kesepakatan kedua belah pihak

---

<sup>7</sup> Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, h.78

<sup>8</sup> Gunawan Widjaja, 2010, "Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya", h.7, <http://e-journal.uajy.ac.id/8546/2/HK210675.pdf> di akses tanggal 10 Februari 2018, pukul 15.00

- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pada dasarnya, perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 50 dan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Selain itu, dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Jadi, dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu misalnya seperti 3 karyawan yang belum memiliki perjanjian kerja karena masih dalam masa percobaan, memang tidak dilakukan dengan perjanjian kerja tertulis, akan tetapi Koperasi Padang Sari

Arta Denpasar wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya. terkadang masing-masing pihak memiliki keegoisan dengan merasa paling dibutuhkan sehingga menuntut lebih dari haknya, karena itu diperlukan suatu kesepakatan yang saling menguntungkan masing-masing pihak sekaligus mengikat keduanya atas kewajiban yang harus dipenuhi.

Kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja dibuat sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dan disepakati masing-masing pihak. Kesepakatan tersebut dinamakan perjanjian kerja, diharapkan dengan dibuatnya perjanjian kerja ini masing-masing pihak tidak akan menyalahi hak dan kewajibannya.

Perjanjian kerja yang dibuat juga harus mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku. Hal-hal yang berkaitan dengan aturan kerja, tata tertib, syarat-syarat pekerja sudah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan tenaga kerja hanya tinggal mengikuti setiap aturan yang sudah ditentukan baik karyawan maupun perusahaan harusnya berhati-hati ketika mendalami kontrak kerja yang akan disepakati kemudian. Jangan sampai ada celah yang dapat merugikan baik perusahaan maupun karyawan karena lalai dalam membaca, menelaah dan akhirnya menyetujui kontrak kerja tersebut.

### **III PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan dengan data yang telah di teliti Pelaksanaan perjanjian kerja pada Koperasi Padang Sari Arta Denpasar dapat dikatakan belum terlaksana secara maksimal karena beberapa karyawan belum memiliki perjanjian kerja
2. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, memang tidak harus dilakukan dengan perjanjian kerja tertulis, akan tetapi perusahaan wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya , hal ini dapat di jadikan salah satu Upaya yang dilakukan pihak Koperasi Padang Sari Arta Denpasar dan karyawan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja agar terlaksana sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

#### **3.2 Saran**

Seharusnya merupakan suatu kewajiban bagi setiap perusahaan untuk membuat perjanjian kerja dengan format tertulis, hal tersebut semata-mata tidak hanya menjadi suatu syarat dalam melaksanakan perjanjian kerja, hal tersebut juga berguna untuk melindungi pekerja serta mempertegas dan memperjelas hak – hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, selain itu perjanjian kerja juga berfungsi untuk menetapkan secara bersama syarat – syarat kerja keadaan industrial yang harmonis dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundang – undangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Bandung

Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor

Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta

Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada, Mataram

R.Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Jakarta

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta

### Internet

Gunawan Widjaja, 2010, "Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya", h.7, <http://e-journal.uajy.ac.id/8546/2/HK210675.pdf> di akses tanggal 10 Februari 2018, pukul 15.00

### Peraturan perUndang-Undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

*Burgerlijk Wetboek* (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibyo, 1978, Jakarta.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik  
Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran  
Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Jakarta.