

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

- a. Ketentuan Perjanjian Kerja yang diterapkan di PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA ada yang sesuai/ada yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain adalah sebagai berikut:
- 1) Bahwa perjanjian kerja di PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA adalah pernyataan terjadinya hubungan kerja dan perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 50 dan 51).
 - 2) Perjanjian kerja sama halnya dengan perjanjian pada umumnya yaitu harus memenuhi syarat sah sebagaimana Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni adanya kesepakatan para pihak, adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, dan adanya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan sebagai objek perjanjian serta pekerjaan yang diperjanjikan sebabnya tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52).
 - 3) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis disyaratkan sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat perusahaan, jenis usaha, identitas (nama, jenis kelamin, umur, dan alamat) pekerja/buruh, jabatan dan jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja (Pasal 54 ayat 1).
 - 4) Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian

Kerja Waktu Tidak Tertentu yang masing-masing mempunyai karakteristik, yakni (Pasal 56):

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diharuskan diperjanjikan secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal akan dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Asing (Bilingual) maka yang menjadi tafsiran resmi (yang berlaku) adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.
- b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat diperjanjikan secara lisan dalam arti tidak diwajibkan diperjanjikan secara tertulis. Demikian juga Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan tersebut diberikan hak kepada para pihak untuk mengakhiri dengan memberikan alasan yang jelas.

Perjanjian kerja yang diterapkan di PT. SATRIAMUKTI ARHTAMA terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 2 orang dan ada Perjanjian Waktu Tidak Tertentu 37 orang.

- 5) Salah satu muatan perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang berisi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang antara lain mengatur hak-hak pekerja, seperti upah, upah kerja lembur, hak cuti dan istirahat, tunjangan-tunjangan. Sedangkan kewajibannya adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan serta produktifitas yang ditentukan. Hak pengusaha adalah menerima hasil pekerjaan sesuai dengan target dan produktifitas, sebaliknya kewajiban pengusaha adalah memberikan upah berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kesepakatan para pihak (Pasal 54 ayat 1 huruf f jo Pasal 77 ayat 2 dan Pasal 78 ayat 2 serta Pasal 79 ayat 2). Hal ini dipenuhi secara normatif adalah PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA.

- b. PT. Satriamukti Arthatama telah membuat perjanjian kerja secara tertulis, baik untuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun demikian, perusahaan belum membuat perjanjian kerja tertulis untuk pekerja magang sehingga tidak sesuai dengan

ketentuan pada Pasal 22 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam arti perjanjian kerja PT. Satriamukti Arthatama ada yang memenuhi ketentuan dan ada yang tidak memenuhi ketentuan-ketentuan Perjanjian Kerja yang telah diatur menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berikut penjelesannya:

- 1) Dari segi isi perjanjian kerja PT. Satriamukti Arthatama yang telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu:
 - a) Tentang pengupahan beserta tunjangannya yang sudah jelas dan sesuai
 - b) Pengadaan program jaminan sosial tenaga kerja bagi para pekerja
 - c) Penyelesaian perselisihan di dalam perusahaan
 - d) Aturan Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan
- 2) Dari segi isi perjanjian kerja PT. Satriamukti Arthatama yang tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu:
 - a) Tidak memuat data tentang jenis usaha perusahaan, jenis kelamin para pihak, tata cara pembayaran upah, dan tempat terjadinya perjanjian kerja dibuat (Pasal 54 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
 - b) Diatur/diperjanjikan Alat Pelindung Diri yang tidak sesuai standar (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 jo Pasal 86 ayat 3)
 - c) Terdapat ketentuan masa percobaan kerja pada karyawan (pekerja/buruh) yang diperjanjikan melalui perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
 - d) Pengaturan Pajak Penghasilan yang tidak dikenakan untuk semua objek penghasilan (Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983)

V.2 Saran – Saran

Berdasarkan dari kesimpulan-kesimpulan yang telah diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah:

- a. Dalam praktek yang diterapkan di PT. SATRIAMUKTI ARTHATAMA perjanjian kerja dilakukan tertulis, namun Undang-Undang membolehkan dilakukan secara lisan. Akan tetapi perjanjian kerja yang diberi secara

lisan tidak memiliki kekuatan hukum yang sempurna, oleh karena itu disarankan kepada pekerja/buruh agar jika memperjanjikan suatu perjanjian kerja dilakukan secara tertulis.

- b. Bagi perusahaan agar memperhatikan syarat sahnya perjanjian kerja dan hak/kewajiban dalam perjanjian kerja, serta fasilitas bagi para pekerja/buruh. Karena apabila terdapat syarat sahnya perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat, maka dimungkinkan dapat dibatalkan atau bahkan batal demi hukum.
- c. Perjanjian yang dibuat secara tertulis ditanda tangani oleh para pihak, maka perjanjian kerja tersebut belum mempunyai kekuatan hukum yang sempurna jika tidak dicatatkan di Instansi Pemerintah Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota. Oleh karena itu disarankan kepada para aparat Instansi Pemerintah Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota untuk selalu melakukan sosialisasi mengenai pencatatan perjanjian kerja dengan melakukan pembinaan terhadap isi dan ketentuan perjanjian kerja sehingga tidak merugikan pihak pekerja/buruh.

