

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
DALAM KAITANNYA DENGAN SISTEM KETENAGAKERJAAN
PADA P.T. CALTEX PACIFIC INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

ERLYN TORINA SINAGA

99 140 209

Program Kekhususan
Hukum Tentang Kegiatan Ekonomi



FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG

2003

NO.REG : 1584/PK III/VIII/2003

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
DALAM KAITANNYA DENGAN SISTEM KETENAGAKERJAAN
PADA PT. CALTEX PACIFIC INDONESIA**
(Erlin Torina Sinaga, 99 140 209, Fakultas Hukum Universitas Andalas,
87 halaman, tahun 2003)

ABSTRAK

Kondisi ketenagakerjaan di negara Indonesia masih belum sepenuhnya menjadi pendukung utama dalam menunjang keberhasilan tujuan Pembangunan Nasional. Memperhatikan kondisi yang demikian, perlu adanya suatu perangkat atau sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja Indonesia, baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat beberapa permasalahan yang ada sekitar pelaksanaan perjanjian kerja yang berlaku di lapangan dengan mengangkat beberapa permasalahan. Adapun masalah-masalah yang penulis angkat adalah, Pertama : Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Caltex Pacific Indonesia (PT. CPI). Kedua : Bagaimana cara penyelesaian perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja dengan pihak PT. CPI. Ketiga : Kendala-kendala apakah yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian kerja dan upaya mengatasinya.

Untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang penulis angkat di atas penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu dengan menekankan pada aspek hukum yang berlaku dikaitkan dengan prakteknya di lapangan. Metode Penarikan Sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling yang didasarkan pada pertimbangan penulis. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier, sedangkan data primer diperoleh melalui penelitian lapangan, yaitu dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pelaksanaan perjanjian kerja di PT. CPI sudah berjalan dengan baik. Pihak perusahaan (PT. CPI) maupun pekerja berusaha untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Walaupun ada terdapat hambatan-hambatan yang ditemui sekitar pelaksanaan perjanjian kerja tersebut, hal itu dapat diatasi oleh masing-masing pihak sehingga hal tersebut tidak terlalu mengganggu kelancaran pelaksanaan dari perjanjian kerja tersebut.

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

BAB I
PENDAHULUAN

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

A. Latar Belakang Permasalahan

Faktor Ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia dimasa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di negara RI, bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh UUD 1945. Pembukaan UUD 1945, suasana batiniah serta cita-cita hukum dari UUD 1945 yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh Falsafah Pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan di dalam batang tubuhnya.

Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dasar Konstitusional tersebut selanjutnya di dalam operasionalnya antara lain dijabarkan pada TAP MPR Nomor II / MPR / 1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang antara lain menetapkan :

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan Sumber Daya Manusia diarahkan pada peningkatan martabat, harkat dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh disemua sektor

dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.

Negara yang baru memacu pembangunannya seperti negara RI, eksistensi tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan sebagai komponen manunggal. Komponen tersebut adalah alam, tenaga kerja dan modal.

Di dalam pandangan ekonomi, ketiga komponen tersebut merupakan hal yang terpenting dan tidak dapat dipisah-pisahkan. Akan tetapi dalam kenyataannya, komponen tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan hal yang menonjol.¹

Kondisi sumber daya manusia di negara RI masih menunjukkan bahwa ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan tujuan Pembangunan Nasional, belum sepenuhnya menjadi pendukung utama.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak

¹ Gunawi Kartasapoetra (dkk), *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Penerbit Armico, Bandung, Cet. I, 1983, hlm 9.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab terdahulu, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dan membuktikan hubungan kerja diantara mereka. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Caltex Pacific Indonesia (PT. CPI) didasarkan pada sistem ketenagakerjaan di PT. CPI, di mana sistem ketenagakerjaannya adalah kesepakatan kerja waktu tidak tertentu, yaitu kesepakatan kerja di mana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan. Di PT. CPI, Perjanjian Kerja tidak dibuat secara tertulis tetapi dengan Surat Pengangkatan yang telah menjadikan kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, dan surat pengangkatan ini sudah dijamin dalam UUK No. 13 tahun 2003. Oleh karena itu hak-hak dan kewajiban serta berakhirnya hubungan kerja dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pihak perusahaan yang harus sama-sama dipatuhi oleh masing-masing pihak.
2. Pekerja berhak atas perlakuan yang layak sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada dan berlaku di Perusahaan. Apabila pekerja merasa bahwa perlakuan terhadapnya bertentangan dengan Peraturan Perusahaan dan/atau berlawanan dengan keadilan, kelayakan, atau kesamaan, maka perselisihan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmat Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Abdulkadir Muhammad, tth; *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung.
- Boerma Boerhan, 1991, *Diktat Hukum Perjanjian*, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang.
- Damawir, 1990, *Perwakilan dan Badan Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang.
- Djumadi, 1995, *Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Djumialdji, FX, 1994, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gunawi Kartasapoetra, dkk, 1992, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika.
- , 1983, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Penerbit Arnico, Bandung.
- Hartono Hadosoeprato, 1994, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Dan Hukum Jaminan*, Liberty, Yogyakarta.
- Iman Soepomo, 1986, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta.
- , 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- , 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Maryulis Martunus, 1996, *Pengantar Hukum Perdata*, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang.
- Setiawan, R, tth; *Pokok-pokok Hukum Perjanjian*, Bina Cipta, Bandung.
- Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Subekti, R, 1987, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta.
- , 1994, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, PT Intermassa, Jakarta.
- , Tjitrosudibio, R, 1996, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Wirjono Prodjodikoro, 1981, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Sumur, Bandung.
- Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta.