

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Gambaran Umum Kabupaten Kampar

##### a. Keadaan Alam

Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 1.128.928 Ha merupakan daerah yang terlentang antara 01 °27'00'' Lintang Selatan dan 100°20'30°-101°14'30'' bujur timur . batas batas daerah kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :<sup>52</sup>

- Sebelah Utara berbatasan dengan kota Pekanbaru dan kabupaten Siak
- Sebelah Selatan berbatasan dengan kabupaten Kuantan Singingi
- Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Provinsi Sumatera Barat
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Siak

Di daerah Kabupaten Kampar terdapat dua buah sungai besar dan beberapa sungai kecil, yaitu :

- a. Sungai Kampar yang panjangannya  $\pm$  413,5 km dengan kedalaman rata-rata 7,7 m dengan lebar 143 m. seluruh bagian suangai ini termasuk dalam

---

<sup>52</sup> Penyusunan Informasi Bursa Tenaga kerja Tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Kampar Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.hlm15

kabupaten Kampar yang meliputi kecamatan XIII koto Kampar, bangkinang barat , Kampar, Siak Hulu, dan Kampar kiri.

- b. Sungai Siak, bagian hulu yakni panjang  $\pm$  90 km dengan kedalaman rata-rata 8-12 yang meliputi kecamatan tapung.

Sungai-sungai besar yang terdapat di Kabupaten Kampar ini sebagian masih berfungsi baik sebagai prasarana perhubungan sumber air bersih, budi daya ikan maupun sebagai sumber energy Listrik (PLTA Koto Panjang)

- b. Iklim dan Geologi<sup>53</sup>

Kabupaten Kampar pada umumnya beriklim tropis , temperature minimum terjadi pada bulan Nopember dan Desember yaitu sebesar 21 °C temperature maksimum terjadi pada bulan dengan temperature 35 °C.

- c. Pemerintahan<sup>54</sup>

Kabupaten Kampar terbentuk sejak tahun 1956 berdasarkan UU No.12 Tahun 1956 dengan ibukota Bangkinang, pada awalnya kabupaten Kampar terdiri dari 19 Kecamatan dengan dua Pembantu Bupati sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor : KPTS.318/VIII.1987. Pembantu bupati wilayah I berkedudukan di pasir Pangarayan dan pembantu Bupati Wilayah II di Pangkalan Kerinci. Pembantu Bupati I mengkoordinir wilayah kecamatan Rambah. Tandun, Rokan IV Kota, Kunto Darussalam, kepenuhan,

---

<sup>53</sup> Ibid.hlm 16

<sup>54</sup> ibid

tambusai, Pembantu Bupati II mengkoordinir wilayah Kecamatan Langgam, Pangkalan Kuras, Bunut dan Kuala Kampar. Sedangkan kecamatan lainnya yang tidak termasuk wilayah pembantu I dan II berada langsung dibawah coordinator kabupaten.

Dengan Diberlakunya undang-undang 53 Tahun 1993 Junto Surat Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 75 Tahun 1999 tanggal 24 Desember 1999, maka kabupaten Kampar resmi dimekarkan menjadi 3 kabupaten, yaitu kabupaten pelalawan, kabupaten Rokan Hulu, dan kabupaten Kampar, sebagai kabupaten Kampar dikepalai oleh seorang Bupati dengan satu Orang Wakil Bupati.

Kabupaten Kampar terdiri dari 21 kecamatan dan 250 Desa/ kelurahan dari 250 Desa/ Kelurahan yang ada dikabupaten Kampar pada tahun 2012 sebanyak 178 desa (71,2 %) merupakan desa non tertinggal , 55 desa (22%) merupakan desa tertinggal dan 17 Desa (6,8 %) merupakan desa sangat tertinggal. Desa sangat tertinggal banyak terdapat di kecamatan Kampar kiri Hulu yaitu sebanyak 5 Desa.

Jumlah Pegawai negeri Sipil Pemerintah kabupaten Kampar tahun 2012 adalah 10.054 orang jika diamati menurut golongan kapangkatan, jumlah pegawai golongan III paling banyak yaitu 5.135 orang, disusul golongan II sebanyak 2.956 orang, golongan IV sebanyak 1.803 orang, sedangkan sisanya 160 Orang adalah pegawai golongan I. Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pemerintah

Kabupaten Kampar berpendidikan SD sebanyak 79 orang, SLTP sebanyak 117 orang, SLTA sebanyak 2196 orang. Diploma sebanyak 2.914 orang, Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Kampar yang tamat S1 sebanyak 4.455 orang dan S1/S2 293 Orang.

d. Kependudukan<sup>55</sup>

Pertumbuhan penduduk kabupaten Kampar relative tinggi, yaitu mencapai 9.13 % per tahun selama periode 2010-2015. Penyebab tingginya pertumbuhan penduduk kabupaten Kampar disebabkan oleh tingginya migrasi dari daerah lain sebagai akibat perputaran roda perekonomian dan peluang lapangan kerja di kabupaten Kampar dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Selain itu kabupaten Kampar juga menghadapi berbagai masalah kependudukan lainnya seperti tidak meratanya penyebaran penduduk masih tingginya angka kemiskinan, kualitas sumber daya manusia yang relative rendah dan masih besarnya angka pengangguran.<sup>56</sup>

Jumlah penduduk kabupaten Kampar tahun 2012 tercatat 753.681 orang yang terdiri dari penduduk laki-laki 389.148 jiwa (51,63 %) dan perempuan 364.533 jiwa (48,37%). Ratio jenis kelamin (perbandingan penduduk laki-laki dengan perempuan) adalah 106.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Ibid.hlm 17

<sup>56</sup> ibid

<sup>57</sup> ibid

Kecamatan yang paling padat penduduknya adalah kecamatan Kampar yaitu 385 jiwa/km<sup>2</sup>, diikuti oleh kecamatan Rambio Jaya 216 Jiwa/km<sup>2</sup>. Selain itu lima kecamatan yang agak padat penduduknya berada dikecamatan bangkinan 213 jiwa/km<sup>2</sup> , Kampar utara 208 jiwa /km<sup>2</sup>, kuok 160 jiwa/km<sup>2</sup>, tambang 155 jiwa/km<sup>2</sup>. Sedangkan dua kecamatan yang relative jarang penduduknya yaitu kecamatan Kampar kiri hulu 9 jiwa/km<sup>2</sup> dan Kampar kiri hilir 15 jiwa/km<sup>2</sup>.

e. Ketenagakerjaan<sup>58</sup>

Jumlah penduduk usia kerja (Tenaga Kerja) di Kabupaten Kampar pada tahun 2015 sebanyak 617.196 orang terdiri dari 338.700 orang laki-laki (54,88%) dan 278.496 orang perempuan (45,12%). Kecamatan dengan jumlah tenaga kerja terbanyak adalah Kecamatan Tapung yaitu sebesar 74.511 orang. kemudian Kecamatan Siak Hulu 72.491 orang. Dan Kecamatan yang paling sedikit tenaga kerjanya adalah Kecamatan Kampar Kiri Hilir dan Kampar Kiri Hulu, masing-masing sebanyak 9.720 orang dan 10.099 orang. Dirinci menurut tingkat pendidikan, jumlah keseluruhan tenaga kerja yang ada adalah 617.197 tenaga kerja, tenaga kerja yang pendidikan SD yang terbanyak yaitu 205.935 orang (33,37%), SMP sebesar 126,462 orang (20,49%), SMA sebesar 141.850 orang (22,98%), tingkat Pendidikan Diploma sebesar 9.650 orang (1,56%) dan Sarjana sebesar 13.507 orang (2,19%).<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Ibid.hlm 18

<sup>59</sup> ibid

Jumlah angkatan kerja tahun 2010 hanya 288.251 orang dan pada tahun 2015 telah mencapai 373.150 orang dengan tingkat pertumbuhan sebesar 6,77% dan hal ini akan semakin besar lagi pada tahun 2021 yang diprediksi mencapai 510.068 orang.<sup>60</sup>

Jumlah kesempatan kerja atau orang yang beerja tahun 2010 hanya 252.688 orang dan pada tahun 2015 telah mencapai 336.050 orang dengan tingkat pertumbuhan sebesar 8,77% dan hal ini akan semakin besar lagi pada tahun 2021 yang diprediksi mencapai 474.207 jiwa.

f. Ekonomi<sup>61</sup>

Pada tahun 2012, jumlah perusahaan perdagangan SIUP di Kabupaten Kampar ada 661 unit, yang terdiri dari 5 perusahaan besar, 133 perusahaan menengah dan 514 perusahaan kecil dan mikro 11 perusahaan . jumlah pasar di Kabupaten Kampar ada 88 unit yang terdiri dari 3 unit Pasar Pemerintah daerah dan 85 unit Pasar Desa.

Data Penanaman Modal Dalam Negeri dan Asing di Kabupaten Kampar tahun 2011 yang data penyebaran dana bergulir ekonomi yang besarnya mencapai 80.309 milyar rupiah, bila dilihat berdasarkan sektor ; sektor industry lainnya sebesar 309,13 milyar rupiah (0,38%), sektor jasa sebanyak 80.00 milyar rupiah (99,62%).

---

<sup>60</sup> Ibid

<sup>61</sup> Ibid.hlm 19

Pada tahun 2012 di Kabupaten Kampar tercatat 376 Koperasi Unit Desa (KUD) dan 224 Koperasi jenis non KUD. Mengenai Target dan Realisasi Penerimaan pemerintah kabupaten Kampar Pada tahun 2012 sebesar Rp. 2.070,27 Milyar melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar Rp. 1.892,89 milyar.

g. Sejarah<sup>62</sup>

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Militer Sumatera Tengah Nomor 10/GM/STE/49 tanggal 9 November 1949, Kabupaten Kampar Merupakan salah satu Daerah tingkat II di Provinsi Riau terdiri dari Kewedan Pelalawan. Pasir Pangarayan, Bangkinang, dan Pekanbaru Luar Kota dengan ibukota Pekanbaru. Kemudian berdasarkan Undang-Undang No. 12 tahun 1956 Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bangkinang dan baru terlaksana pada tanggal 6 juni 1967.

Semenjak terbentuknya Kabupaten Kampar pada tahun 1949 sampai dengan tahun 2009 sudah 21 kali masa jabatan Bupati Kepala daerah. Sampai Jabatan Bupati yang keenam (H. Soebrantas S.) Ibukota Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bangkinang berdasarkan UU No. 12 tahun 1956.

Adapun faktor-faktor yang mendukung pemindahan ibukota Kabupaten Kampar ke Bangkinang antara lain :

1. Pekanbaru sudah menjadi ibukota Provinsi Riau
2. Pekanbaru selain menjadi ibukota Provinsi juga menjadi Kotamadya

---

<sup>62</sup> Ibid

3. Meningkatkan luasnya daerah Kabupaten Kampar sudah sewajarnya ibukota dipindahkan ke Bangkinang guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
4. Prospek masa depan Kabupaten Kampar tidak mungkin lagi dibina dengan baik dari Pekanbaru.
5. Bangkinang terletak di tengah-tengah daerah Kabupaten Kampar, yang dapat dengan mudah untuk melaksanakan pembinaan ke seluruh wilayah kecamatan dan sebaliknya.

Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri dalam Negeri No. 105 tahun 1994 dan PP No. 8 tahun 1995 dan Peraturan daerah Tingkat I Riau No 06 tahun 1995, Kabupaten Kampar ditetapkan sebagai salah satu Proyek Percontohan Otonomi. Guna kelancaran roda pemerintahan berdasarkan Permendagri no. 105 tahun 1994 di Kabupaten Kampar dibentuk 23 Dinas daerah, sedangkan berdasarkan UU No. 61 tahun 1958 hanya 5 dinas ( Dinas Pertanian, Pendidikan dan Kebudayaan, Perindustrian, kesehatan, dan Pekerjaan Umum).

Dengan bergulirnya era reformasi dengan semangat demokrasi dan pelaksanaan otonomi daerah di Tingkat Kabupaten/Kota sesuai dengan UU No. 53 tahun 1999,

Banyaknya wilayah Kecamatan, desa dan kelurahan yang ada di Kabupaten Kampar yaitu :

- Kabupaten Kampar terdiri dari 21 Kecamatan meliputi 250 desa dan 13 kelurahan dengan ibukota Bangkinang.

## **B. Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar**

### **1. Dasar Hukum dan Tugas pokok fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Kampar**

- a. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar dan arah kebijakan sector tenaga kerja pada lima tahun kedepan dimulai pada tahun 2009 sampai 2014 dikabupaten Kampar yaitu :
  - Bahwa sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
  - Mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjamin kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.
  - Meningkatkan kuantitas dan kualitas penempatan tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri dengan memperhatikan kompetensi, perlindungan dan pembelaan tenaga kerja yang dikelola secara terpadu dan mencegah timbulnya eksploitasi tenaga kerja.

- Melakukan berbagai upaya untuk mempercepat proses pengetasan masyarakat dari kemiskinan dan kebodohan dengan mengurangi pengangguran yang merupakan dampak krisis ekonomi.
  - Mengembangkan sistem jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan, keamanan, dan keselamatan kerja yang memadai, yang pengelolaannya melibatkan pemerintah, perusahaan dan pekerja.
  - Mempercepat pembangunan ekonomi daerah yang efektif dan kuat dengan memberdayakan pelaku dan potensi ekonomi daerah serta memperhatikan penataan ruang, baik fisik maupun sosial sehingga terjadi pemerataan pertumbuhan ekonomi sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah.
- b. Undang-undang No.25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan Nasional
  - c. Undang-undang No.32 Tahun 2004 yang telah diubah Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
  - d. Undang-undang No.39 Tahun 2004 tentang perlindungan penempatan tenaga kerja keluar negeri
  - e. Peraturan presiden No.7 Tahun 2005 tentang rencana pembangunan jangka menengah
  - f. Intruksi presiden No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

- g. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. PER.08/MEN/V/2005 tahun 2005 tentang rencana strategis Depnakertrans RI tahun 2006 hingga 2010 memberikan beberapa program yang menjadi bagian tanggung jawab Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi yaitu meliputi antara lain Program peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga kerja, program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja dan program peningkatan sarana dan prasarana aparatur Negara.
- h. Keputusan kepala lembaga Administrasi Negara No.589/IX/6/Y/99 tentang pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Adapun tugas pokok dan fungsi dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten Kampar adalah :

- a. Merumuskan kebijakan pemerintah daerah dibidang sosial dan tenaga kerja
- b. Mengkoordinasikan, memadukan, menyelaraskan dan menyetarakan kebijakan dan kegiatan pengembangan tenaga kerja
- c. Menyusun rencana kerja dan program pembangunan dibidang sosial dan tenaga kerja
- d. Penetapan pedoman jaminan kesejahteraan upah minimum
- e. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan

- f. Membuat laporan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan
- g. Menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan lingkup tugasnya.
- h. Memberikan pelayanan umum dan pelayanan teknis dibidang sosial dan tenaga kerja dengan sifat dan keperluannya
- i. Melaksanakan penyuluhan dan pelatihan dibidang sosial dibidang sosial dan tenaga kerja
- j. Memberikan dukungan terhadap pelaksanaan program sosial dan tenaga kerja di kabupaten Kampar
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan bupati Kampar

Sedangkan fungsinya adalah:

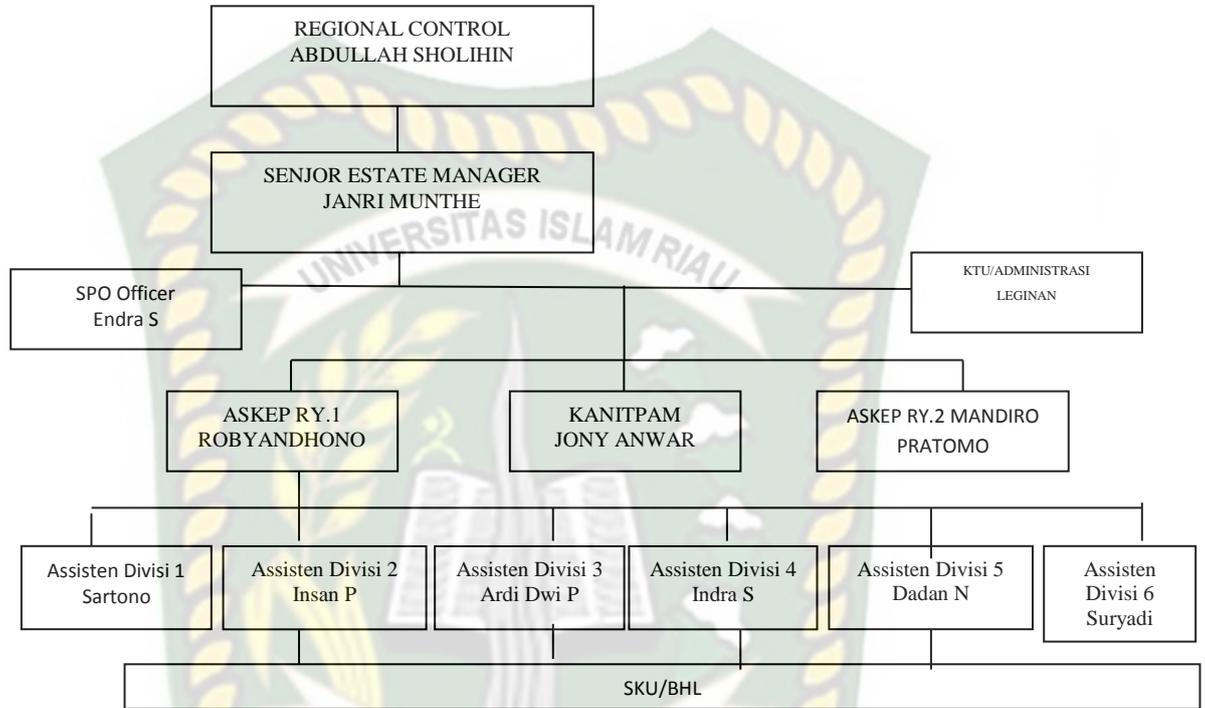
- a. Merumuskan kebijakansanaan
- b. Pengambilan keputusan
- c. Perencanaan
- d. Perngorganisasian
- e. Pelayanan umum dan teknis
- f. Pengendalian / pengerah / pembinaan dan bimbingan/pelatihan
- g. Pengawasan
- h. Pemantauan dan evaluasi
- i. Pelaksanaan lapangan
- j. Pembiayaan
- k. Penelitian dan pengkajian
- l. Pelaporan

## 2. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas ketenagakerjaan kabupaten Kampar terdiri dari:

- a. Kepala dinas
- b. Sekretaris
- c. Bidang penempatan dan pembinaan tenaga kerja
- d. Bidang hubungan Industrial dan syarat-syarat kerja
- e. Bidang pengawasan ketenagakerjaan
- f. Bidang transmigrasi
- g. Bidang kependudukan
- h. Unit pelaksana teknis latihan kerja
- i. Seksi
- j. Kelompok kerja fungsional

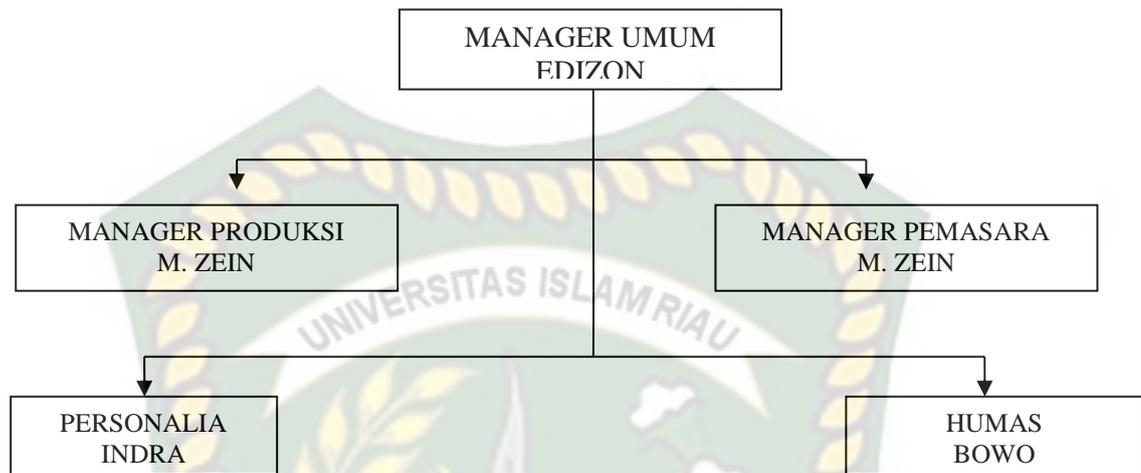
2. Struktur Organisasi PT Buana Wiralestari Mas



3. Struktur Organisasi PT Muara Siak Riau Sarana



#### 4. Struktur Organisasi PT Muara Siak Riau Sarana



#### C. Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Di Indonesia setiap pekerja dilindungi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya definisi tenaga kerja menurut Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Hukum ketenagakerjaan kalau dipelajari lebih jauh cakupannya cukup luas. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja Hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-

peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja Pengertian ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang adalah sebagai berikut Pasal 1 (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.Pasal 1 (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut UU NO 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja : Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

Dalam pelaksanaannya secara opsional, tenaga kerja dibagi menjadi 3:

1. ***Pra employment*** (sebelum masuk kerja)

Aturan pelaksanaan:

- a. Undang-Undang No.7 Tahun 1981 tentang wajib lapor tenaga kerja diperusahaan.
- b. Keputusan Presiden No 4. Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan

Setiap pengusaha atau pengurus perusahaan wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, yang memuat:

1. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan
  2. Jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan
  3. Jenis kelamin
  4. Usia
  5. Pendidikan, keterampilan, keahlian atau pengalaman.
  6. Syarat-syarat lain yang dipandang perlu.
- c. Peraturan Menteri No. 4 tahun 1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja.

Pengerahan tenaga kerja dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari suatu daerah atau ari luar negeri dengan memindahkannya dari daerah yang kelebihan tenaga kerja. Pengerahan dilarang bila tidak ada ijin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Ijin pengerahan tenaga kerja ini antara lain memuat:

- a. Jumlah tenaga kerja yang dikerahkan
- b. Cara pengarahnya
- c. Tempat penampungannya
- d. Biaya pengerahan dan penampungannya
- e. Perjanjian kerja yang berisi tentang: upah, cuti, jam kerja/lembur, perumahan, tunjangan-tunjangan, dll.

Tugas, wewenang dan tanggung jawab penyelenggaraan latihan kerja diatur didalam keputusan presiden no 34 tahun 1972 dan instruksi presiden no. 15 tahun 1974. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah melalui latihan kerja baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta. Dengan latihan kerja dimaksudkan untuk menyiapkan tenaga kerja dengan memberikan serta meningkatkan keterampilan dan keahlian guna membentuk sikap kerja, mutu kerja dan produktivitas kerja.

d. Dalam GBHN

Bahwa perluasan dan pemerataan tenaga kerja, peningkatan mutu dan perlindungan tenaga kerja adalah kebijaksanaan yang menyeluruh disemua sektor, sasaran utama meningkatkan perluasan tenaga kerja, diarahkan pada usaha penanggulangan-penanggulangan. Pengangguran sebagai akibat tingakt pertumbuhan tenaga kerja cukup tinggi dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang masih belum seimbang atas dasar masalah penanganan tenaga kerja dititik beratkan pada upaya penempatan tenaga kerja melalui jalur-jalur kesempatan kerja sebagai berikut:

1. Pendaftaran pengangguran
2. Bursa tenaga kerja
3. AKAD (Antar Kerja Antar Daerah)
4. AKAN (Antar Kerja Antar Negara)

## 5. PKGB ( Padat Karya Gaya Baru)

### 2. *During Employment (Dalam Hubungan Kerja)*

Sejak campur tangan pemerintah dalam masalah hubungan kerja, maka hukum ketenagakerjaan yang mengatur semua aspek hubungan ketenagakerjaan bergeser arahnya dari hubungan privat menjadi hubungan publik, akan tetapi tetap menjamin kebebasan tenaga kerja dalam bidang ketenagakerjaan, seperti memilih bidang kerja yang sesuai.

Perjanjian kerja merupakan pangkal tolak dari pada perkembangan hukum ketenagakerjaan dewasa ini dan untuk masa yang akan datang, mendewasakan asas demokrasi yang berintikan musyawarah dan mufakat.

Perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha ini sangat diperlukan untuk:

- a. Memberikan landasan pada jiwa dan falsafah pancasila
- b. Memberikan arah agar perjanjian kerja benar-benar menciptakan kondisi yang lebih mantap dalam

### 3. **Post Employment (Sesudah Bekerja)**

Yang dimaksud dalam post employment ini antara lain tabungan hari tua atau pension, yang merupakan bagian dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jaminan Sosial tenaga kerja ini secara keseluruhan meliputi asuransi kecelakaan kerj, tabungan hari tua dan asuransi kematian.

Iuran tabungan hari tua ini ditanggung secara bersama antara tenaga kerja dengan pengusaha atau perusahaan. Besarnya iuran tabungan hari tua untuk masing-masing adalah:

- a. Iuran dari pengusaha sebesar 1,5% dari upah tiap bulan.
- b. Iuran dari tenaga kerja sebesar 1 % dari upah tiap bulan.

Tabungan hari tua ini dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dalam hal:

- a. Tenaga kerja yang bersangkutan mencapai usia 55 tahun
- b. Tenaga kerja yang bersangkutan mengalami cacat total/tetap menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan (dokter perusahaan ).
- c. Dalam hal tenaga kerja tersebut meninggal dunia sebelum usia 55 tahun, maka tabungan hari tua itu dibayarkan kepada ahli warisnya.
- d. Dasar perhitungan jaminan hari tua yang dipakai untuk menentukan besarnya jaminan pension ialah : besarnya iuran yang telah dibayarkan perusahaan/ pengusaha dan tenaga kerja kepada badan penyelenggara/ ASTEK pada bulan terakhir dimana tenaga kerja diberhentikan dengan hak menerima jaminan pensiun / meninggal dunia. Faktor-faktor yang mempengaruhi jaminan pensiun, yaitu:

1. Usia
2. Masa kerja
3. Lama kepersetaan mengikuti program jaminan

Bilamana tenaga kerja yang meninggal dunia tersebut tidak mempunyai istri atau suami, maka hak menerima jaminan beralih pada anaknya dan jaminan ini disebut jaminan pensiun yatim piatu. Hak untuk mendapatkan jaminan hari tua / pensiun menjadi hilang dalam 2 peristiwa, yaitu:

1. Berakhirnya karena suatu peristiwa
2. Dibatalkan karena suatu keadaan atau perbuatan.

Berakhirnya jaminan pensiun karena suatu peristiwa apabila duda/ janda penerima pensiun tersebut menikah lagi, duda atau janda tersebut meninggal dunia sedangkan tidak terdapat lagi anak yang berhak menerima jaminan pensiun sebagai pensiunan yatim piatu. Hak untuk mendapatkan jaminan pensiun dapat dibatalkan karena:

- a. Apabila pada waktu mengajukan permintaan jaminan pensiun tersebut ternyata terdapat suatu pemalsuan, baik pemalsuan surat-surat maupun pemalsuan orangnya
- b. Apabila penerima jaminan pensiun tenaga kerja dengan seijin pemerintah menjadi anggota tentara atau tenaga kerja suatu Negara asing
- c. Apabila penerima jaminan pensiun tenaga kerja tersebut janda atau duda berdasarkan Keputusan Pejabat Pemerintah atau Badan yang berwenang dinyatakan salah melakuakn tindakan atau terlibat dalam suatu gerakan yang menentang pemerintah.

#### D. Perjanjian Kerja

Perjanjian diatur dalam Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tentang “Perikatan” yang sifatnya terbuka. Kata perikatan mempunyai arti yang lebih luas dari kata perjanjian. Sebab kata perikatan tidak hanya mengandung pengertian hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari undang-undang. Untuk memberikan definisi terhadap sesuatu hal tidaklah mudah, akan tetapi banyak para ahli yang memberikan pendapatnya tentang definisi perikatan yang berbeda-beda.

Definisi perikatan menurut Subekti, adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.<sup>63</sup> Sedangkan definisi perikatan menurut A. Pittlo adalah Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur) atas suatu prestasi.<sup>64</sup>

Hubungan antara perikatan dengan perjanjian dapat dirumuskan, bahwa perjanjian merupakan sumber utama dari suatu perikatan, sehingga perikatan itu ada bilamana terdapat suatu perjanjian.<sup>65</sup> Dengan demikian antara perjanjian dengan perikatan terdapat hubungan sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab

---

<sup>63</sup> Subekti, *opcit* Hlm. 1

<sup>64</sup> Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Jakarta: Bina Cipta, 1988, Hlm. 2.

<sup>65</sup> Purwahid Patrick, *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, Bandung : Mandar Maju, 1994, Hlm. 12.

yang merupakan peristiwa hukum sedangkan perikatan sebagai akibat hukumnya.

Salah satu definisi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu.<sup>66</sup> Wirjono Prodjodikoro memberikan definisi, perjanjian adalah sebagai perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal dengan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>67</sup> Perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) diatur dalam Pasal 1313 yaitu : suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Dari semua definisi perjanjian yang diterangkan di atas terlihat, bahwa suatu perjanjian merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan, baik secara lisan maupun secara tertulis. Dari hubungan ini timbul suatu perikatan (pengertian abstrak) antara dua pihak yang membuatnya. Dengan demikian hubungan antara perikatan dengan perjanjian adalah, perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan, disamping sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga dinamakan dengan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan dua kata tadi adalah sama yaitu perjanjian dan persetujuan.

Pada umumnya perjanjian tidak terikat kepada suatu bentuk tertentu, dapat

---

<sup>66</sup> Subekti *Op. Cit.* Hlm. 1.

<sup>67</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung : Bale Bandung, 1986, Hlm.19.

dibuat secara lisan maupun secara tertulis. Ketentuan ini dapat dibuat lisan atau tertulis lebih kepada bersifat sebagai alat bukti semata apabila dikemudian hari terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian. Tetapi ada beberapa perjanjian yang ditentukan bentuknya oleh peraturan perundang-undangan, dan apabila bentuk ini tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut menjadi batal atau tidak sah.

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*idea offreedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdato tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdato, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang

lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:<sup>68</sup>

1. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

2. Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah

---

<sup>68</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993, Hlm. 28.

orang lain, yaitu atasan.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

3. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi

dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Lebih lanjut pada Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur: “Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat” :

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya; Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
6. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
7. Tempat dan tanggal perjanjian kerja;
8. Tandatanganan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dilihat dari Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan

usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.