

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan hukum

Perlindungan hukum menurut Philipus, yaitu “Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”¹

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.² Sedangkan Perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi.³ Jadi perlindungan hukum menurut penulis adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.

¹Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 10; dikutip dari Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila, Hak Asasi dan Pembangunan hukum Dalam Rangka Dies Natalies XL/ Lustrum VIII*, Universitas Airlangga, 3 November 1994

²Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung, Penerbit Sumur Bandung, 1983, hlm. 20.

³Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan-Balai Pustaka, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2001, hlm. 674.

2. **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

Pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, perlu melakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan dalam pekerjaannya. Demikian perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar yang di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam pekerjaan tetap terjamin untuk meningkatkan daya usaha global.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja mencakup:

- 1) Norma keselamatan kerja: meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta caracara melakukan pekerjaan.
- 2) Norma kesehatan kerja dan heigiene Kesehatan Perusahaan meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan,

perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.

- 3) Norma kerja meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- 4) Tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi.⁴

Perlindungan pekerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalambentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidakmampu bekerja diluar kehendaknya.

⁴Zainal Asikin, et al, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.96; dikutip dari Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico Bandung, 1982, hlm. 43-44.

- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja

Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Perlindungan pekerja/buruh perempuan

Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan:

- a) Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵Zainal Asikin, et al, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Persada, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.96.

- b) Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antar pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - d) Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak
- Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau

ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Perlindungan bagi penyandang cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang -undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

4) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan

penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

5) Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

6) Perlindungan atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan diskriminasi atas dasar apa pun dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdota yaitu :
“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap dan terlalu luas. Hal tersebut karena yang dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Definisi tersebut dinilai terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan lapangan hukum keluarga, seperti janji kawin, yang merupakan perjanjian juga, tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam KUHPerdota Buku III perjanjian yang kriterianya dapat dinilai secara materiil, atau dapat dinilai dengan uang.⁶

Definisi dalam Pasal 1313 KUHPerdota menurut R. Setiawan perlu perbaikan yaitu:⁷

⁶Badrulzaman, dkk, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm .65.

⁷R. Setiawan, 1999, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bandung, Putra Abardin, hlm. 49.

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum.
- b. Menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya”.

Definisi Pasal 1313 KUHPerdara menjadi : “Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.⁸ Dengan demikian pengertian perjanjian telah mencakup perjanjian timbal balik, bukan hanya perjanjian sepihak saja.

Definisi mengenai perjanjian juga dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo yaitu : Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁹

Menurut beliau dua pihak atau lebih itu sepakat untuk menentukan hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati dan dijalankan, kemudian apabila kesepakatan tersebut dilanggar maka ada akibat hukumnya yaitu si pelanggar dapat dikenakan sanksi. Pendapat selanjutnya mengenai perjanjian dikemukakan oleh Subekti yang menyatakan bahwa “ Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.¹⁰

⁸*Ibid.*

⁹Sudikno Mertokusumo, 2001, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 49.

¹⁰Subekti, 1985, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermedia, hlm. 1.

Berdasarkan definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa ciri utama perjanjian adalah :

- a. Adanya para pihak yang membuat perjanjian dimana para pihak ini sedikitnya dua orang.
- b. Perjanjian itu lahir berdasarkan kata sepakat dari pihak yang mengadakan perjanjian.
- c. Perjanjian itu untuk melaksanakan sesuatu hal.

Meskipun hukum perjanjian sudah diatur dalam Buku III KUHPerdara namun demikian tiap-tiap orang dalam membuat suatu perjanjian dapat mengesampingkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam Buku III KUHPerdara tersebut. Hal tersebut disebabkan peraturan-peraturan yang ada dalam Buku III KUHPerdara pada umumnya hanya merupakan hukum pelengkap saja, bukan hukum yang sifatnya memaksa.¹¹

2. Asas-asas Perjanjian

Menurut Sudikno Mertokusumo pengertian asas hukum adalah suatu pikiran dasar yang umum sifatnya, atau merupakan latar belakang dari peraturan konkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam Perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan

¹¹Subekti, 1985 *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Jakarta, PT. Intermasa, hlm. 128.

dengan mencari sifat-sifat umum dalam peraturan konkrit tersebut.¹² Dengan kata lain, asas hukum adalah asas-asas atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.

Dalam perjanjian dikenal beberapa asas-asas yang biasa di gunakan sebagai pedoman yaitu :

a. Asas Konsensuil

Asas konsensuil diatur dalam Pasal 1320 jo 1338 KUHPerduta. Konsensuil berasal dari bahasa latin *Consensus* yang artinya sepakat. Sepakat adalah suatu persesuaian paham dan kehendak antara dua pihak. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu adalah juga dikehendaki oleh pihak yang lain.¹³ Asas konsensuil ini berhubungan erat dengan saat lahirnyaperjanjian, karena menurut asas ini suatu perjanjian sudah lahirpada saat tercapainya kesepakatan atau persetujuan antarakedua belah pihak mengenai hal-hal pokok dari apa yangmenjadi obyek perjanjian itu.

Berdasarkan penjelasan di atas hal tersebut sesuai dengansyarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam butir pertama Pasal1320 KUHPerduta, yakni adanya kata sepakat dari pihak yangmengikatkan diri. Dengan demikian, perjanjian itu sudah ada dalam arti telah mempunyai akibat hukum atau sudah mengikatsejak tercapainya kata sepakat itu. Sebagian besar

¹²Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit*, hlm. 34

¹³Subekti, *Op. Cit*, hlm. 15.

perjanjian dalam Buku III KUHPerdara merupakan perjanjian konsensual. Namun untuk beberapa perjanjian terdapat pengecualian terhadap asas ini, yaitu :

- 1) Perjanjian formil, yaitu perjanjian yang harus dituangkan dalam bentuk / disertai dengan formalitas tertentu :
 - a) Perjanjian perdamaian yang harus dibuat dalam perjanjian tertulis sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1851 KUHPerdara.
 - b) Perjanjian penghibahan benda tidak bergerak selain tanah harus dituangkan dalam akta notaris dengan ancaman batal apabila tidak demikian. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1682 jo Pasal 1687 KUHPerdara, sedangkan untuk penghibahan tanah harus dituangkan dalam akta yang dibuat dihadapan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) sesuai dengan ketentuan Pasal 19 PP No. 10 Tahun 1961 jo Pasal 37 PP No. 24 Tahun 1997.
- 2) Perjanjian riil, yaitu perjanjian baru terjadi apabila barang yang menjadi pokok perjanjian telah diserahkan, seperti :
 - a) Perjanjian penitipan barang, sesuai dengan ketentuan Pasal 1694 KUHPerdara.

b) Perjanjian pinjam pakai, sesuai dengan ketentuan Pasal 1740 KUHPerdara.

c) Perjanjian pinjam meminjam, sesuai dengan ketentuan Pasal 1754 KUHPerdara.

b. Asas kebebasan berkontrak\

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang berkaitan dengan saat akan dibuatnya perjanjian dan isi perjanjian. Setiap orang bebas mengadakan perjanjian apa saja, baik yang sudah diatur atau belum diatur dalam Undang-undang. Hal ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang berbunyi : “ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Kata “semua” mengandung arti yaitu meliputi seluruh perjanjian, baik yang namanya dikenal maupun tidak dikenal oleh Undang-undang. Sebagaimana dari kata “semua” tersimpul asas kebebasan berkontrak yang mengandung pengertian:¹⁴

- 1) Setiap orang bebas untuk mengadakan atau tidak mengadakan suatu perjanjian;
- 2) Setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian dengan siapapun;

¹⁴Abdul Halim Barkatullah, Teguh Prasetyo, 2005, *Bisnis E-commerce (Studi Sistem Keamanan dan Hukum di Indonesia)*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm.85.

- 3) Setiap orang bebas untuk menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian;
- 4) Setiap orang bebas menentukan bentuk perjanjian;
- 5) Setiap orang bebas untuk menentukan hukum yang berlaku bagi perjanjian yang dibuatnya.

Berlakunya asas kebebasan berkontrak dibatasi bekerjanya. Tujuannya adalah agar perjanjian yang dibuat berlandaskan asas ini tidak menjadi perjanjian yang berat sebelah. Di dalam KUHPerdara, asas ini tidak bebas secara mutlak. Walaupun di dalam membuat perjanjian setiap orang telah diberi kebebasan berdasarkan asas kebebasan berkontrak, namun dalam pelaksanaan asas kebebasan berkontrak tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 1337 KUHPerdara.

c. Asas Kekuatan Mengikatnya Perjanjian (*Asas Pacta Sunt Servanda*)

Asas ini berkaitan dengan akibat perjanjian. Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dari perkataan “berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Mengandung pengertian adanya asas mengikatnya suatu perjanjian yang

dibuat secara sah akan mengikat para pihak dan berlaku sebagai Undang-undang.¹⁵

Pihak lain atau pihak ketiga termasuk hakim dilarang mencampuri isi perjanjian tersebut. Artinya pihak lain atau hakim tidak boleh mengubah, mengurangi, atau menambah apa yang telah diperjanjikan para pihak.¹⁶ Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara yang menyatakan bahwa perjanjian yang telah dibuat tersebut tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak yang melakukan perjanjian.

Akan tetapi akibat di atas tidaklah mutlak, dalam arti bahwa perjanjian yang telah diadakan dapat ditarik kembali meskipun tidak ada sepakat dari kedua belah pihak. Perjanjian itu dapat dibatalkan baik atas permintaan salah satu pihak maupun oleh hakim karena jabatan, yaitu apabila memenuhi syarat sebagai berikut :¹⁷

1) Hak dan kewajiban para pihak tidak seimbang

Berdasarkan *Worker Ordonantie Staatsblad* 1993 No. 54. Hakim diberi kuasa untuk membatalkan perjanjian apabila hak dan kewajiban para pihak tidak seimbang.

¹⁵Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 139.

¹⁶Djohari Santoso dan Achmad Ali, 1989, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta, Perpustakaan Fak. Hukum UII, hlm. 49.

¹⁷A. Qirom Syamsudin Meliala, 1985, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 21.

2) Para pihak

Jika para pihak tidak cakap melakukan perbuatan hukum yang berarti bertentangan dengan syarat sahnya perjanjian Pasal 1320 KUHPerdara, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Tujuan dari asas *Pacta Sunt Servanda* adalah memberikan perlindungan kepada para pihak yang melakukan perjanjian bahwa mereka tidak perlu khawatir akan hak-haknya karena perjanjian itu berlaku sebagai Undang-undang bagi keduanya.

Dengan demikian jelaslah bahwa asas *Pacta Sunt Servanda* tidak lain adalah asas kepastian hukum. Dari kepastian hukum memang sudah selayaknya mereka memperoleh jaminan bahwa apa yang telah diperjanjikan itu tidak dicampuri oleh pihak lain.

d. Asas Itikad Baik

Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara menyebutkan “perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik “. maksud dari kalimat tersebut adalah bahwa cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.¹⁸

¹⁸Subekti, *Op.Cit.*, hlm. 139.

Asas itikad baik mempunyai dua arti yaitu :¹⁹

- 1) Arti obyektif yaitu bahwa perjanjian yang dibuat itu mesti dilaksanakan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Konsekuensinya adalah hakim boleh melakukan intervensi terhadap isi perjanjian yang telah dibuat para pihak yang bersangkutan.
- 2) Arti subyektif yaitu sikap baik seseorang pada waktu perjanjian akan dibuat.

Dalam Pasal 1965 KUHPerdara menyebutkan bahwa "itikad baik selamanya harus dianggap ada, sedangkan siapa yang menunjukkan kepada suatu itikad buruk diwajibkan membuktikannya". Berdasarkan Pasal tersebut, asas itikad baik harus ada pada saat perjanjian akan dibuat dimana hal tersebut termasuk dalam pengertian subyektif. Artinya perkiraan bahwa syarat-syarat yang diperlukan untuk mengadakan perjanjian telah dipenuhi.

e. Asas Kepribadian

Asas ini berkaitan dengan berlakunya perjanjian. Asas kepribadian disebutkan dalam Pasal 1315 KUHPerdara bahwa "pada umumnya seseorang tidak dapat mengikatkan dirinya atas namanya sendiri selain daripada untuk dirinya sendiri". Dengan demikian berlakunya perjanjian tersebut hanya mengikat bagi

¹⁹Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Op.Cit*, hlm 48.

para pihak yang melakukan perjanjian saja dan tidak mengikat pihak lain yang tidak terlibat dalam perjanjian tersebut.

3. Syarat Sahnya Perjanjian

Ada 4 syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dianggap sah. Syarat-syarat tersebut diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, syarat-syarat tersebut yaitu :

- a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Syarat (a) dan (b) merupakan syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sehingga apabila syarat ini tidak dipenuhi akan mengakibatkan perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan. Selama belum ada pembatalan perjanjian oleh hakim maka perjanjian masih mengikat para pihak. Syarat (c) dan (d) merupakan syarat obyektif, karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu, sehingga apabila syarat ini tidak dipenuhi menyebabkan perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya sejak semula perjanjian dianggap tidak pernah ada dan tidak pernah ada perikatan yang mengikat para pihak yang membuat perjanjian.²⁰

²⁰Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 17.

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Syarat sepakat mengikatkan dirinya ini merupakan hal yang pokok untuk terjadinya perjanjian. Perjanjian lahir pada detik terjadinya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi obyek perjanjian. Dengan demikian kata sepakat merupakan persesuaian kehendak antara kedua pihak tersebut. Jadi apa yang dikehendaki pihak satu juga dikehendaki oleh pihak lain, meskipun tidak sejurusan tetapi timbal balik dan kedua kehendak itu bertemu satu sama lain.²¹

Sepakat dimaksudkan bahwa masing-masing pihak itu bersepakat atau setuju mengenai apa yang diperjanjikan, kata sepakat harus diberikan secara bebas oleh masing-masing pihak. Artinya kata sepakat tersebut diberikan tanpa adanya kekhilafan, penipuan, ataupun paksaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1321 KUHPerdara yaitu “tiada kata sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan”

²¹*Ibid*, hlm. 26.

Terdapat 4 ajaran teori mengenai saat-saat terjadinya kesepakatan antara para pihak, yaitu :²²

- 1) Teori kehendak (*wilstheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan menuliskan surat.
- 2) Teori pengiriman (*verzendtheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran.
- 3) Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*) mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya sudah diterima.
- 4) Teori kepercayaan (*vertrouwenstheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Perjanjian harus dibuat oleh orang yang cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang cakap untuk membuat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dari Pasal 1329 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “ seseorang adalah cakap untuk membuat perikatan, jika oleh Undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap”. Dari Pasal 1329 KUHPerdara tersebut

²²Mariam Daruz Badruzaman, 2001, *Kontrak Dagang Elektronik Tinjauan Dari Aspek Hukum Perdata Dalam Kompilasi Hukum Hukum Perikatan*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm. 296

dapat disimpulkan juga bahwa ketidakcakapan seseorang adalah apabila oleh Undang-undang dinyatakan tidak cakap. Pasal 1330 KUHPerdata mengatur mengenai orang-orang yang tidak cakap menurut hukum, yaitu :

1) Orang-orang yang belum dewasa

Dalam berbagai peraturan Perundang-undangan terdapat perbedaan mengenai umur seseorang untuk dapat dikatakan dewasa, diantaranya :

- a) Pasal 330 ayat (1) KUHPerdata menyebutkan bahwa batasan usia dikatakan belum dewasa apabila ia belum berusia 21 (duapuluh satu) tahun atau belum menikah.
- b) Pasal 47 ayat (1) Undang-undang No. 1 tahun 1974 tentang Perkawinan menyatakan bahwa anak yang belum berusia 18 tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan berada dalam kekuasaan orang tuanya.
- c) Pasal 68 jo Pasal 1 angka 26 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan anak adalah orang yang belum berusia 18 tahun.

d) Pasal 39 ayat (1) Undang-undang No. 30 tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, dewasa apabila telah berusia 18 tahun.

Dengan adanya beberapa perbedaan dalam ketentuan Perundang-undangan tersebut, berdasarkan asas *lex posteriori derogate legi priori* (Perundang-undangan yang baru menggantikan Perundang-undangan yang lama) maka digunakanlah ketentuan bahwa seseorang dikatakan dewasa apabila telah berusia 18 tahun.

2) Orang-orang yang ditaruh di bawah pengampuan

Menurut Pasal 433 KUHPerdara adalah setiap orang dewasa yang selalu berada dalam keadaan dungu, sakit otak atau mata gelap dan jika hanya kadang-kadang cakap mempergunakan pikirannya serta orang yang pemboros. Berdasarkan ketentuan Pasal 425 ayat (1) KUHPerdara dapat diketahui bahwa setiap orang yang ditaruh dibawah pengampuan mempunyai kedudukan yang sama dengan seseorang yang belum dewasa.

3) Wanita dalam hal-hal tertentu yang ditetapkan oleh Undang-undang

Pasal 108 KUHPerdara menentukan wanita yang tidak cakap membuat perjanjian, adalah seorang wanita yang telah menikah itu tidak cakap melakukan perbuatan hukum yaitudalam hal mengurus harta kekayaannya, kecuali diwakili oleh suaminya atau dengan izin suaminya. Ketentuan Pasal 108 KUHPerdara di atas dinyatakan tidak berlaku lagi berdasarkan Pasal 31, Pasal 34 ayat (3) Undang-undang No. 1 tahun 1974 tentang Perkawinan yang menegaskan bahwa seorang wanita yang telah bersuami cakap untuk melakukan perbuatan hukum.

c. Suatu hal tertentu

Maksud dari syarat suatu hal tertentu adalah bahwa dalam suatu perjanjian apa yang menjadi obyek perjanjian harus jelas atau tertentu atau setidaknya sudah ditentukan. Obyek dari suatu perjanjian dapat berupa memberikan sesuatu, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, hal tersebut sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1234 KUHPerdara yaitu “ tiap-tiap perikatan adalah memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”.

d. Sebab yang halal

Sebab yang halal maksudnya adalah isi atau tujuan dari perjanjian yang diadakan oleh para pihak . Pasal 1335 KUHPerdara menyatakan bahwa “suatu perjanjian tanpa sebab, atau telah dibuat karena sebab yang palsu atau terlarang tidak mempunyai kekuatan”. Dari ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa apabila suatu perjanjian dibuat dengan sebab tidak halal maka perjanjian tersebut adalah batal secara hukum.

Pasal 1337 KUHPerdara menyebutkan bahwa “ Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh Undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Dari Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu sebab dikatakan halal atau tidak terlarang apabila tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan maupun ketertiban umum.

4. Unsur-unsur Perjanjian

Dilihat dari syarat-syarat sahnya perjanjian. Asser membedakan bagian perjanjian, yaitu bagian inti (*wezenlijk oordeel*) dan bagian yang bukan inti (*non wezenlijk oordeel*). Bagian inti disebutkan essensialia, bagian non inti terdiri dari naturalia dan aksidentalialia.²³

²³Mariam Darus Badruzaman, 2006, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III Tentang Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Bandung, Alumni, hlm. 99.

a. Unsur Essensialia

Unsur essensialia adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada di dalam suatu perjanjian. Unsur essensialia merupakan suatu unsur yang bersifat mutlak, dan tanpa adanya unsur essensialia ini suatu perjanjian tidak mungkin ada.

b. Unsur Naturalia

Unsur naturalia adalah unsur perjanjian yang diatur sebagai hukum pelengkap, maksudnya yaitu unsur yang tanpa diperjanjikan secara khusus dalam perjanjian secara diam-diam dengan sendirinya dianggap ada dalam perjanjian karena sudah merupakan bawaan atau melekat pada perjanjian.

c. Unsur Aksidentalialia

Unsur aksidentalialia adalah bagian-bagian yang oleh para pihak ditambahkan dalam perjanjian. Undang-undang sendiri tidak mengatur tentang hal tersebut tapi keberadaannya diperbolehkan oleh Undang-undang. Unsur ini harus secara tegas diperjanjikan.

5. Wanprestasi dan Akibatnya

Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda "*Wanprestatie*" yang berarti prestasi buruk. Seseorang dikatakan wanprestasi apabila tidak memenuhi prestasi yang menjadi kewajibannya di dalam suatu

perjanjian. Menurut subekti, wanprestasi adalah apabila si berhutang (debitur) tidak melakukan apa yang diperjanjikan.²⁴

Menurut Yahya Harahap wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya. Seorang debitur dikatakan wanprestasi apabila dia dalam melakukan perjanjian telah lalai sehingga terlambat dari jadwal waktu yang ditentukan atau dalam melaksanakan prestasi tidak menurut sepatutnya atau selayaknya.²⁵

Wanprestasi seorang debitur dapat berupa empat macam, yaitu :²⁶

- a. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian, atau tidak memenuhi kewajibanyang ditetapkan Undang-undang dalam perikatan yang timbul karena Undang-undang.
- b. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru. Artinya debitur melaksanakan atau memenuhi perjanjian tersebut akan tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas yang ditentukan dalam perjanjian dan yang ditetapkan dalam Undang-undang.

²⁴Subekti, *Op.Cit.*, 45.

²⁵Yahya Harahap, 1982, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung, Alumni, hlm 46.

²⁶Abdulkadir Muhammad, 1990, *Hukum Perikatan*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm.

- c. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat waktunya. Artinya debitur memenuhi prestasinya tetapi terlambat dari waktu yang telah diperjanjikan.
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Menurut Pasal 1234 KUHPerdara bentuk atau wujud prestasi adalah :

- 1) Memberikan/menyerahkan sesuatu.
- 2) Berbuat sesuatu.
- 3) Tidak berbuat sesuatu.

Untuk dapat dikatakan wanprestasi diperlukan dua unsur/syarat, yaitu :

- a. Adanya kesalahan (syarat materiil)

Kesalahan mempunyai dua pengertian yaitu :

- 1) Kesengajaan adalah perbuatan yang dilakukan dengan diketahui dan dikehendaki.
- 2) Kelalaian adalah perbuatan dimana pembuatnya mengetahui akan kemungkinan terjadinya akibat yang merugikan orang lain.

- b. Adanya teguran/somasi/penetapan lalai (syarat formil)

Somasi atau teguran atau penetapan lalai *ingebrekestelling* adalah pesan dari kreditur kepada debitur dengan mana kreditur memberitahukan pada saat kapan ia mengharapkan pemenuhan prestasi.²⁷ Untuk menyatakan debitur dalam keadaan wanprestasi dibutuhkan adanya

²⁷R. Setiawan, *Op. Cit*, hlm. 21.

persyaratan lalai atau somasi. Suatu somasi harus diajukan secara tertulis yang menerangkan apa yang dituntut, atas dasar apa, serta pada saat kapan diharapkan penentuan prestasi. Hal ini berguna bagi kreditur apabila ingin menuntut debitur dimuka pengadilan. Dalam gugatan inilah somasi menjadi alat bukti bahwa debitur betul-betul telah melakukan wanprestasi. Namun ada saatnya somasi itu tidak diperlukan, yaitu dalam hal:²⁸

- 1) Jika prestasi dalam perjanjian adalah berupa tidak berbuat sesuatu.
- 2) Jika dalam perjanjian telah ditetapkan kapan debitur harus berprestasi (adanya ketentuan batas waktu).
- 3) Jika debitur mengaku bahwa dirinya dalam keadaan lalai

Akibat hukum dari debitur sebagai pihak yang melakukan wanprestasi adalah hukuman atau sanksi sebagai berikut.²⁹

- 1) Membayar kerugian kepada kreditur sebagai pihak yang berhak atas pemenuhan prestasi.
- 2) Pemutusan perjanjian.
- 3) Peralihan resiko.

²⁸Subekti, *Op.Cit.*, hlm. 45.

²⁹Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 45.

- 4) Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan dimuka hakim pengadilan.

Membayar kerugian kepada debitur menurut Pasal 1246

KUHPerdata dapat diperinci menjadi 3 unsur, yaitu :

- 1) Biaya (*konsten*), adalah segala pengeluaran yang nyata-nyata telah dikeluarkan oleh kreditur;
- 2) Kerugian (*schaden*), adalah segala kerugian karena musnahnya atau rusaknya barang kreditur karena kelalaian debitur;
- 3) Bunga (*interessen*), adalah segala keuntungan yang diharapkan atau sudah diperhitungkan.

Dalam pemberian ganti rugi dari kreditur kepada debitur terdapat pembatasan dan harus memenuhi dua syarat yaitu:³⁰

- 1) Kerugian tersebut dapat diduga atau sepatutnya diduga pada waktu perjanjian dilahirkan. Pasal 1247 KUHPerdata menyebutkan bahwa debitur hanya mengganti kerugian atas kerugian yang dapat diduga pada waktu perikatan dibuat. Kecuali jika tidak terpenuhinya prestasi tersebut karena tipu daya yang dilakukan oleh debitur.
- 2) Kerugian merupakan akibat langsung dari adanya wanprestasi yang telah dilakukan oleh debitur

³⁰R. Setiawan, *Op.Cit.*, hlm 24.

(Pasal 1248 KUHPerdara). Maksudnya adalah bahwa antara wanprestasi dan kerugian harus ada hubungan kausal.

Terdapat dua teori untuk mengetahui kerugian akibat langsung, yaitu:³¹

- 1) Teori *Conditio Sine Qua Non (Von Buri)*, menurut teori ini suatu akibat ditimbulkan oleh berbagai peristiwa yang tidak dapat ditiadakan untuk adanya akibat. Berbagai peristiwa itu merupakan suatu kesatuan yang disebut sebab. Peristiwa yang pertama adalah sebab dari timbulnya peristiwa kedua.
- 2) Teori *Adequate Veroorzaking (Von Kries)*, teori menyatakan bahwa suatu peristiwa pertama adalah sebab dari peristiwa kedua. Apabila peristiwa pertama tersebut menurut pengalaman dapat diduga sanggup menimbulkan akibat, yaitu peristiwa kedua.

Seorang debitur yang dituduh wanprestasi dapat membela diri dengan mengajukan alasan-alasan sebagai berikut :³²

³¹*Ibid.*, hlm. 25.

³²Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 55.

- a) Mengajukan adanya keadaan memaksa (*overmacht*);
- b) Mengajukan bahwa si kreditur sendiri juga telah lalai (*exception non adimpleti contractus*).
- c) Mengajukan kepada si kreditur telah melepaskan haknya untuk menuntut ganti rugi (*rechtverweking*.)

6. Berakhirnya Perjanjian

Pada umumnya perjanjian berakhir karena sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sendiri oleh pihak yang membuat perjanjian. Pasal 1381 KUHPerdara menentukan hanya tentang berakhirnya perikatan, padahal berakhirnya perikatan tidak sama dengan berakhirnya perjanjian.

Menurut R. Setiawan hal-hal yang menyebabkan berakhirnya perjanjian adalah sebagai berikut³³:

- a. Jangka waktu perjanjian yang telah ditentukan oleh para pihak telah lewat atau dengan kata lain berlakunya perjanjian hanya pada waktu tertentu;
- b. Telah ditentukan oleh Undang-undang mengenai batas waktu perjanjian itu berlaku;

³³R Setiawan, *Op. Cit.*, hlm. 69.

- c. Telah terjadi peristiwa tertentu yang oleh para pihak atau Undang-undang telah ditentukan sebagai sebab yang mengakibatkan berakhirnya perjanjian, misalnya salah satu pihak meninggal dunia;
- d. Apabila ada pernyataan menghentikan perjanjian *opzegging* oleh kedua belah pihak atau hanya salah satu saja, dengan memperhatikan tenggang waktu. *Opzegging* ini hanya ada pada perjanjian yang bersifat sementara, seperti perjanjian sewa menyewa dan perjanjian kerja.
- e. Perjanjian berakhir karena putusan hakim.
- f. Perjanjian berakhir karena keputusan para pihak.
- g. Telah tercapainya tujuan dari perjanjian.

C. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja (*Arbeidsovereenkoms*) menurut ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam 3 (tiga) macam, yaitu:

- 1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu.
- 2) Perjanjian perburuhan.

3) Perjanjian pemborongan pekerjaan³⁴

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga dikemukakan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu R. Iman Soepomo, yang menerangkan bahwa :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.³⁵

Menurut pendapat Subekti dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, sisebutkan bahwa :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seseorang pekerjadengan seorang pengusaha, perjanjian di tandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di perats (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.³⁶

Dalam perjanjian itu akan dimuat mengenai hak dankewajiban dari para pihak. Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta haruslah diperhatikan. Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis mapun lisan. Akan tetapi sebaiknya dibuat secara tertulis demi menghindarkan kekaburan

³⁴Subekti, 1977 *Aneka Perjanjian, Alumni*, Bandung, (Selanjutnya disingkat Subekti II), Cet. I, hlm. 63

³⁵Imam Soepomo, 1981, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, hlm. 20.

³⁶Subekti, 1977 *Aneka Perjanjian, Alumni*, Bandung, (Selanjutnya disingkat Subekti II), Cet. I, hlm. 63

perjanjian apabila di kemudian hari timbul masalah mengenai perjanjian tersebut. Dalam hal perjanjian dibuat secara tertulis, maka biaya akta dan biaya lainnya menjadi tanggungan majikan/pengusaha (Pasal 1601 d KUHPerduta). Pasal 1601 e KUHPerduta menentukan, bahwa jika pada waktu membuat perjanjian kerja itu telah menerima suatu panjar, maka tidak ada suatu pihakpun dapat karenanya meniadakan perjanjian dengan membiarkan diakhiri atau dengan mengembalikan uang panjar itu. Artinya si majikan tidak dapat membatalkan perjanjian kerja itu, dengan membiarkan panjar tersebut menjadi milik tenaga kerja.³⁷

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

³⁷Darwan Prinst, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hal. 70

perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.

- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

3. Unsur-unsur yang ada dalam suatu perjanjian kerja:

- 1) Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1603a yang berbunyi:

"Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya".

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

- 2) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada

perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

4) Waktu Tertentu

Yang hendak ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau zekere tijd sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu,

waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.³⁹

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

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).

1) 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

³⁹<http://www.sarjanaku.com/2012/12/pengertian-perjanjian-kerja-definisi.html> 14-April-2013, 21.00 WIB

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.⁴⁰

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 :

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

⁴⁰ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), 2003. hlm,48.

2) Perjanjian Kerja Untuk 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.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Kekhususan ini ada yang menyimpang dari berakhirnya perjanjian pada umumnya. Berikut ini adalah berakhirnya perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pertama, pekerja meninggal dunia. Kedua, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Ketiga, ada putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Keempat, ada keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Penjelasan Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa keadaan atau kejadian tertentu misalnya bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.⁴¹

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan disebabkan karena hibah atau pewarisan, penjualan. Ketentuan ini di dalam Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jika pengusaha meninggal dunia dan dilanjutkan oleh siapa pun, misalnya dari ahli waris, maka perjanjian kerja tidak berakhir. Dan jika pengusaha meninggal dunia dan usahanya tidak dilanjutkan oleh siapa pun, maka secara otomatis perjanjian kerja berakhir. Dari hal tersebut agar penafsiran terhadap undang-undang tidak keluar dari penerapan ilmu hukum. Karena untuk memberikan perlindungan kepada buruh.

Jika terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan buruh. Jika buruh meninggal dunia, ahli waris buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika hak-hak ini telah diatur di dalam perjanjian kerja,

⁴¹Abdul R. Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Indeks, hlm. 41

peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka ahli waris buruh tersebut mendapatkan hak-haknya berdasarkan hal-hal tersebut.⁴²

6. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada umumnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikianlah telah jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

⁴²Abdul R. Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Indeks, hlm. 42

Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi. Sangatlah tidak etis apabila seorang karyawan pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.

c. Kewajiban loyalitas

Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka. Ia tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat dia bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

Melaporkan Kesalahan Perusahaan apabila kita bekerja didalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki akses untuk membuka informasi-informasi di dalam perusahaan yang tidak diketahui oleh masyarakat luas. Apabila karyawan

mengetahui bahwa hal-hal yang dilakukan perusahaan tersebut tidak etis, bolehkah dia melaporkannya terhadap pihak-pihak di luar perusahaan, karena hal itu akan sangat bertentangan dengan tiga kewajiban karyawan yang telah dijelaskan di sub bab sebelumnya. Namun hal itu sah saja dilakukan selama karyawan tersebut mengikuti persyaratan seperti berikut :

- a) Kesalahan perusahaan haruslah kesalahan yang besar
- b) Pelaporan harus didukung oleh bukti-bukti dan fakta yang kuat, jelas, dan benar
- c) Pelaporan dilakukan semata-mata untuk mencegah terjadinya kerugian yang akan diderita oleh pihak ketiga, bukan karena motif lain
- d) Utamakan penyelesaian secara internal terlebih dahulu
- e) Harus ada kemungkinan real bahwa pelaporan kesalahan akan mencatat sukses

2. Kewajiban Perusahaan

Kewajiban Perusahaan terhadap Karyawan, selain membebani karyawan dengan berbagai kewajiban terhadap perusahaan, suatu perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan hak-hak yang sepadan dengan karyawan. Perusahaan hendaknya tidak melakukan praktik-praktik diskriminasi dan eksploitasi terhadap para karyawannya.

Perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan para karyawannya, serta perusahaan hendaknya tidak berlaku semena-mena terhadap para karyawannya.

Ada beberapa alasan mengapa diskriminasi dianggap tidak pantas di dalam perusahaan. Alasan-alasan tersebut antara lain adalah :

- 1) Diskriminasi bisa merugikan perusahaan itu tersendiri, karena perusahaan tidak berfokus pada kapasitas dan kapabilitas calon pelamar, melainkan pada faktor-faktor lain diluar itu. Perusahaan telah kehilangan kemampuan.
- 2) bersaingnya karena perusahaan tersebut tidak diisi oleh orang-orang yang kompeten di bidangnya.
- 3) Diskriminasi juga melecehkan harkat dan martabat dari orang yang didiskriminasi.
- 4) Diskriminasi juga tidak sesuai dengan teori keadilan. Terutama keadilan distributif

Lawan kata dari diskriminasi adalah favoritisme. Favoritisme berarti mengistimewakan seseorang dalam menyeleksi karyawan, menyediakan bonus, dan sebagainya. Meskipun berbeda jauh dengan diskriminasi, favoritisme tetap dipandang tidak adil karena memperlakukan orang lain secara tidak merata. Namun di dalam hal-hal tertentu, favoritisme masih dapat ditolerir seperti dalam pengelolaan took kecil dan tempat-tempat peribadatan. Favoritisme tidak dapat ditolerir lagi di dalam pemerintahan dan perusahaan-perusahaan besar

yang membutuhkan ketrampilan dan kemampuan yang lebih terhadap para pegawainya. Prinsip ini juga bertentangan dengan prinsip birokrasi yang dikemukakan oleh Max Weber.

Perusahaan hendaknya juga mendistribusikan gaji secara adil terhadap seluruh karyawannya. Hendaknya perusahaan tidak hanya menggunakan evaluasi kinerja saja untuk menentukan gaji para karyawannya, tapi akan lebih etis lagi apabila perusahaan juga ikut memperhitungkan berapa kepala yang bergantung pada sang karyawan tersebut.

Terakhir, perusahaan hendaknya juga tidak bertindak semena-mena dalam mengeluarkan karyawan. Menurut Garrett dan Klonoski ada tiga alasan yang lebih konkret untuk memberhentikan karyawan. Yaitu :

- 1) Perusahaan hanya boleh memberhentikan karyawan karena alasan yang tepat.
- 2) Perusahaan harus berpegang teguh pada prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) Perusahaan harus membatasi akibat negative bagi karyawan sampai seminimal mungkin.