

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Manusia sebagai makhluk hidup memiliki berbagai kebutuhan, baik kebutuhan material seperti makanan, pakaian, rumah, kesehatan, dan pendidikan maupun kebutuhan nonmaterial seperti aktualisasi diri dan penghargaan. Bekerja kepada pemberi kerja merupakan cara bagi sebagian besar orang untuk mendapatkan nafkah dalam rangka memenuhi kebutuhannya dan mencapai kesejahteraan. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemberi kerja sebagai berikut:

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4).

Pemberi kerja berusaha dengan menjalankan suatu perusahaan yang didefinisikan dalam peraturan perundang-undangan yang sama sebagai (Pasal 1 angka 6):

Perusahaan adalah: a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja diatur dalam suatu perjanjian kerja. UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14).

Perusahaan diperbolehkan menetapkan perjanjian kerja sedemikian rupa selama tidak melanggar ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang sama, pada Pasal 52 ayat 1 yang berbunyi:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya, perjanjian kerja bebas memuat ketentuan apa saja yang dianggap perlu berkaitan dengan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja. Hal ini merupakan konsekuensi berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian, tidak terkecuali perjanjian kerja. Salim H.S. dalam Tutik (2008) mendefinisikan asas kebebasan berkontrak sebagai suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun.
3. Menentukan isi, pelaksanaan, dan persyaratan perjanjian.
4. Menentukan bentuk perjanjian, baik lisan maupun tertulis.

Meskipun demikian, bukan berarti tidak ada batasan dalam berkontrak. Muhammad dalam Tutik (2008) menyebutkan tiga hal yang membatasi kebebasan berkontrak, yaitu:

1. Tidak dilarang oleh undang-undang.
2. Tidak bertentangan dengan kesusilaan.

3. Tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Akibat hukum dari perjanjian yang sudah sah dijelaskan dalam Pasal 1338 KUH

Perdata<sup>1</sup>, yang berbunyi:

Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Asser-Rutten (1998) berpendapat, dalam Pasal 1338 KUH Perdata ada tiga asas-asas hukum perjanjian yang diatur, antara lain:

1. Asas konsensualisme, bahwa perjanjian yang dibuat umumnya bukan secara formal tetapi konsensual, artinya perjanjian itu selesai karena persetujuan kehendak atau konsensus semata-mata.
2. Asas kekuatan mengikat dari perjanjian, bahwa pihak-pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan, sesuai dengan Pasal 1338 KUH Perdata, bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak.
3. Asas kebebasan berkontrak, bahwa orang bebas, membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi, berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih undang-undang mana yang akan dipakai untuk perjanjian itu.<sup>2</sup>

Konsep perjanjian kerja berbeda dengan konsep perjanjian pada umumnya yang memiliki ciri adanya keseimbangan para pihak. Dalam Perjanjian kerja, pekerja atau buruh selalu ditempatkan sebagai pihak yang lemah. Hal tersebut karena pekerjaan adalah bagian penting dari identitas pekerja/buruh. Identitas tersebut berperan penting untuk mewujudkan pencapaian diri dan dalam membentuk harga diri pekerja/buruh,

---

<sup>1</sup> Lina Jamilah, "Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Standar Baku", *Siyar Hukum*, I (Maret-Agustus, 2012), 235.

<sup>2</sup>*Ibid.*, hlm. 235-236.

juga merupakan sarana yang penting dalam hubungan sosial. Karena ketergantungan ini, maka pemberi kerja mempunyai kekuatan yang lebih dominan untuk mengendalikan pekerjanya.<sup>3</sup>

Salah satu contoh syarat dalam perjanjian kerja yang banyak diberlakukan di perusahaan adalah menjadikan ijazah pekerjanya sebagai jaminan dalam bekerja. Perusahaan menahan ijazah pekerjanya hingga batas waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Tujuan perusahaan menahan ijazah pekerjanya adalah untuk mendorong pekerja fokus pada pekerjaannya saat ini dan untuk mencegah pekerja berhenti begitu saja dari pekerjaannya saat ini sebelum batas waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Ijazah dapat dijadikan jaminan karena merupakan barang yang sangat berharga. Ijazah menjadi bukti seseorang telah melalui proses dan memenuhi kriteria jenjang pendidikan tertentu. Untuk mendapatkannya pun tidaklah mudah, sebab seseorang harus melalui proses pendidikan yang relatif lama dan menghabiskan materi yang tidak sedikit

Pada kenyataannya, penahanan ijazah pekerja oleh perusahaan sebagai jaminan dalam bekerja tidak selalu berjalan tanpa masalah. Salah satu contohnya adalah kasus antara CV. Jasmine Cakery dan pekerjanya yang terjadi di Sleman. Dalam kasus tersebut, perusahaan lalai dalam menyimpan dan menjaga ijazah pekerja yang dijamin kepadanya. Detail kasus tersebut terdapat pada Putusan Nomor 15/Pdt.G/2015/PN.Smn.. Menurut pertimbangan Hakim Pengadilan Negeri Sleman,

---

<sup>3</sup> Budi Santoso, Ratih Dheviana Puru H. T., "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja", *Arena Hukum*, III (Desember, 2012), 206-207.

CV Jasmin Cakery telah terbukti lalai dalam menjaga ijazah pekerjajanya sehingga menyebabkan hilangnya ijazah pekerjajanya tersebut.

Hilangnya ijazah tersebut menunjukkan bahwa perbuatan CV. Jasmin Cakery telah bertentangan dengan kewajiban hukum pekerjajanya sehingga dapat dipandang sebagai suatu perbuatan melawan hukum. Di dalam KUH Perdata Pasal 1365 dijelaskan bahwa tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

Dewasa ini, banyak yang beranggapan bahwa perbuatan melawan hukum sama dengan wanprestasi. Padahal kedua hal tersebut berbeda. Perbuatan melawan hukum dan wanprestasi memiliki persamaan, yaitu baik perbuatan melawan hukum maupun wanprestasi sama-sama dapat diajukan tuntutan ganti rugi. Perbedaan dari kedua hal tersebut yaitu seseorang dikatakan wanprestasi jika ia melanggar suatu perjanjian yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Sedangkan seseorang dikatakan melakukan perbuatan melawan hukum jika perbuatannya bertentangan dengan hak orang lain, atau bertentangan dengan kewajiban hukumnya sendiri, atau bertentangan dengan kesusilaan.<sup>4</sup>

Kasus ini cukup menarik dibahas. Seperti sudah dijelaskan sebelumnya, ijazah merupakan barang berharga. Dengan hilangnya ijazah tersebut, maka hilang juga bukti bahwa pemiliknya memiliki tingkat pendidikan tertentu dan kepuasan batin yang

---

<sup>4</sup> Evalina Yessica, "Karakteristik dan Kaitan Antara Perbuatan Melawan Hukum dan Wanprestasi", *Jurnal Repertorium*, II (November, 2014), 53.

menyertainya. Materi dan waktu yang dihabiskan, serta usaha untuk memperoleh ijazah pun terasa sia-sia. Selain itu, kasus ini menunjukkan bahwa perbuatan melawan hukum tidak hanya bisa dilakukan oleh perorangan sebab subjek hukum yang melakukan perbuatan melawan hukum dalam kasus ini adalah perusahaan. Paparan di atas menjadi latar belakang penulis mengangkat topik perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan sebab pada praktiknya, perbuatan melawan hukum tidak hanya bisa dilakukan oleh perorangan, tapi juga bisa dilakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah:

Bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan dalam Putusan Nomor: 15/Pdt.G/2015/PN.Smn.?

Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi dua hal, yaitu tujuan objektif dan tujuan subjektif, diantaranya meliputi:

1. Tujuan Objektif

Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan dalam Putusan Nomor: 15/Pdt.G/2015/PN.Smn.

2. Tujuan Subjektif

Tujuan subjektif yaitu untuk mengumpulkan data dalam penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.