



UNIVERSITAS INDONESIA

**STUDI KASUS SYARAT KERJA PADA PERJANJIAN KERJA
PT PANAKSARA PUSTAKA BERDASARKAN
KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**ADISTI MAYORA
0505000066**

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM REGULER
DEPOK
JANUARI 2010**



UNIVERSITAS INDONESIA

**STUDI KASUS SYARAT KERJA PADA PERJANJIAN KERJA PT
PANAKSARA PUSTAKA BERDASARKAN
KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memenuhi gelar Sarjana Hukum**

**ADISTI MAYORA
0505000066**

**FAKULTAS HUKUM PROGRAM
STUDI ILMU HUKUM PROGRAM
KEKHUSUSAN I
(HUKUM TENTANG HUBUNGAN ANTARA
SESAMA ANGGOTA MASYARAKAT)
DEPOK**

JANUARI 2010
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Adisti Mayora
NPM : 0505000066

Tanda Tangan :
Tanggal : Januari 2010

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Adisti Mayora
NPM : 0505000066
Program Studi : Hukum
Judul Skripsi : Studi Kasus Syarat Kerja Pada Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian dari persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Progran Studi Reguler, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Suharnoko, S.H., M.LI. ()
Pembimbing II : Melania Kiswandari, S.H., M.LI. ()
Penguji : Akhmad Budi Cahyono, S.H.,M.H. ()
Penguji : Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H.,M.H. ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 7 Januari 2010

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT., yang telah memberikan rahmat dan tuntunan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh program pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Penulisan skripsi merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Penulis menyusun skripsi dengan judul “Studi Kasus Syarat Kerja Pada Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis senantiasa mendapatkan bantuan, baik secara materi ataupun moril, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut, yaitu :

1. Ibu Rita Taher, ibunda penulis yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang, dorongan, serta perhatiannya sehingga penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Bapak Rechtji Taher, ayahanda penulis yang selalu menjadi penyemangat penulis. Yara Destani dan Siti Nabila Hanum, adik-adik penulis yang dengan manis selalu memberikan dukungan sepenuhnya bagi penulis agar tidak kembali gagal menulis skripsi ini.
2. Bapak Suharnoko, selaku Pembimbing I penulis, yang telah meluangkan waktunya untuk selalu bersedia memberikan tuntunan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Melania Kiswandari, selaku Pembimbing II penulis, yang disela-sela kesibukannya selalu bersedia memberikan waktu kepada penulis untuk menuntun dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Pihak PT Panaksara Pustaka, yang telah bersedia memberikan informasi dan data kepada penulis, yang terkait dengan penulisan skripsi ini.

5. Gilang Paramita, selaku salah satu pegawai *customer service* PT Panaksara Pustaka, yang telah bersedia berbagi informasi mengenai perjanjian kerja yang dimilikinya, kepada penulis.
6. Devi Krisnawati, Dinda Ayu, Anissya Iskandar, Jilly Ariyani Siahaan, Runi Anggia Nastiti, Teguh Wicaksono, dan Aditya Pudjo para sahabat penulis yang selalu memberikan semangat tidak terkira agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bilma Rachmadi Gani, Ferhat Afkar, Alamanda Vania, Ponti Azani, Celia Rahmariansi, Cassanda Sarah Tamara, Jessica Adya Astari, Robby Ferliansyah, Rian Ernest, Teguh Arwiko, Dimas Arya, Jati Mahardika, Alta Mahandara, Drajad Agung, Ditto Wicaksono, Akbar Bayu, Amalia, Pramastuti, Allysthia Renty, Daud Wahid, Surya Aji, Aldo Renathan, Merdhika Firmansyah, Fikri Fardhian, Wahyu Abdillah, M. Jabal Altariq, dan segenap rekan-rekan FHUI 2005 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang dalam empat tahun ini telah bersama-sama dengan penulis menjalani kehidupan di FHUI fakultas tercinta kami.
8. Ardhi Hidayanto, Andries Yody Ravelino Maramis, Soefiendra Soedarman, Dionisius Damas, Christo Yosafat Partogi, Mario Nicholas, Ario Triwbowo, Raden Aji Wibisono, Rizki Maulidani, Abdillah Tadjoedin, Booggee Garyshto, dan Nurisdipta Nusaputra, teman-teman “nambah satu semester” bersama penulis, yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan selalu menjadi penyemangat nomor satu di kampus bagi penulis.
9. Pak Medy, staf Biro Pendidikan yang telah selama tiga tahun membantu penulis untuk menyelesaikan segala keperluan administrasi pendidikan.
10. Pak Slam dan seluruh staf Biro Pendidikan yang beberapa bulan terakhir telah banyak membantu seluruh keperluan administrasi penulis yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

11. Pak Jhon PK I, yang telah selalu bersedia memberikan “miss called” untuk memberitahu penulis perihal kehadiran para pembimbing penulis sehingga penulis dapat dengan lancar melakukan bimbingan.
12. Primanto Almahdi yang dengan caranya sendiri telah mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disebabkan oleh jumlahnya yang terlalu banyak, yang telah memberikan dukungan materi dan moral kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikian ucapan terima kasih penulis sampaikan. Penulis berharap dengan adanya penulisan skripsi ini akan dapat menambah kekayaan khasanah ilmu pengetahuan khususnya bagi segenap *civitas academica* Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Saran dan kritik tetap penulis harapkan agar penulis dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi di kemudian hari.

Depok, Januari 2010

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adisti Mayora
NPM : 0505000066
Program Studi : Ilmu Hukum
Departemen : Hukum Tentang Hubungan Antara Sesama Anggota Masyarakat
Fakultas : Hukum
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

STUDI KASUS SYARAT KERJA PADA PERJANJIAN KERJA PT PANAKSARA PUSTAKA BERDASARKAN KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhirsaya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penciptadan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 7 Januari 2010
Yang menyatakan

Adisti Mayora

ABSTRAK

Nama : Adisti Mayora
Program Studi : Ilmu Hukum (Hukum Tentang Hubungan Antara Sesama Anggota Masyarakat)
Judul : STUDI KASUS SYARAT KERJA PADA PERJANJIAN KERJA PT PANAKSARA PUSTAKA BERDASARKA KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Skripsi ini membahas mengenai syarat kerja dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka serta kedudukan syarat kerja yang lahir dalam bentuk memo terhadap perjanjian kerja yang ada berdasarkan ketentuan mengenai syarat sah nya perjanjian menurut KUHPer dan syarat sah nya perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, sedangkan metode analisis datanya adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menyarankan agar pemerintah dapat lebih menjalankan perannya sebagai regulator dan pengawas dalam hubungan perburuhan demi kemanfaatan terbesar bagi buruh.

Kata Kunci:

Syarat kerja, perjanjian kerja, syarat sah perjanjian.

ABSTRACT

Name : Adisti Mayora
Title : WORKING CONDITIONS ON PT PANAKSARA PUSTAKA'S EMPLOYMENT CONTRACT BASED ON INDONESIAN CIVIL LAW CODE AND LAW No. 13 YEAR 2003 ON LABOUR (CASE STUDY)

This thesis discusses the working conditions in PT Panaksara Pustaka's employment contract and the position of working conditions that were born in the form of a memo to the existing agreement on the terms of the agreement according to legal requirements and conditions KUHPer legitimate employment contract according to Law No. 13 of 2003 concerning Labour. Research method used is a normative juridical approach, while the method of data analysis is qualitative methods. The results of this study suggest that the government can better carry out its role as regulator and supervisor of labor relations for the greatest benefit for the workers.

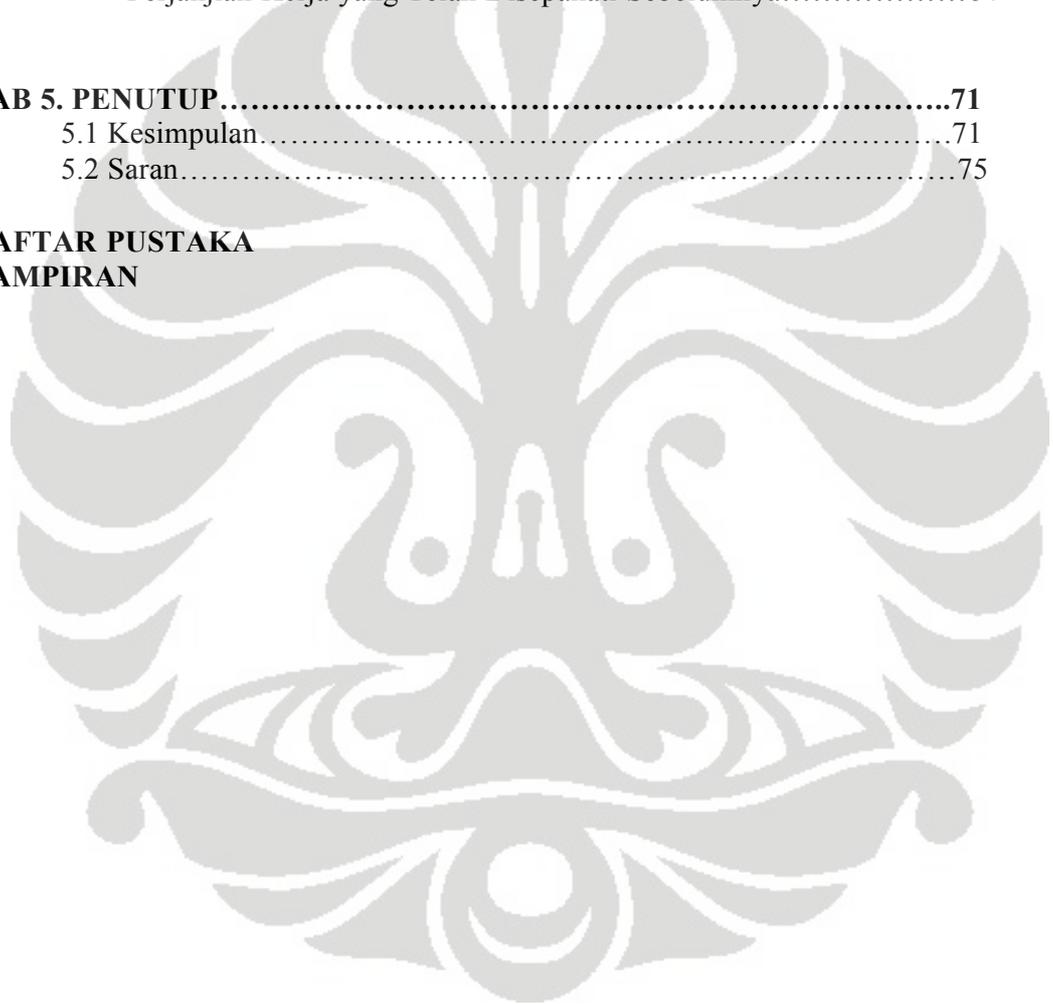
Key Word:

Working conditions, employment contract, legal terms of agreement.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	7
1.3 Tujuan Penelitian/Penulisan	7
1.3.1 Tujuan Umum	7
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Metodologi Penelitian	8
1.6 Kerangka Konseptual	9
1.7 Sistematika Penulisan.....	11
BAB 2. TINJAUAN UMUM PERIKATAN DAN PERJANJIAN	
 MENURUT KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA... 13	
2.1 Perikatan pada Umumnya.....	13
2.1.1 Pengertian Perikatan.....	13
2.1.2 Sumber Perikatan.....	15
2.1.3 Pembagian Isi Perikatan.....	19
2.2 Perjanjian pada Umumnya.....	21
2.2.1 Pengertian Perjanjian.....	22
2.2.2 Asas-asas Umum Perjanjian.....	23
2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian.....	27
2.2.4 Perjanjian yang Memperjanjikan Sesuatu yang Ada di	
Kemudian Hari.....	34
BAB 3. TINJAUAN HUKUM SYARAT KERJA DALAM	
 PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13	
 TAHUN 2003 TENTANG	
 KETENAGAKERJAAN.....	36
3.1 Tinjauan Umum Syarat Kerja	36
3.2 Tinjauan Umum Perjanjian Kerja.....	41
3.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	41
3.2.2 Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	42
3.2.3 Isi Perjanjian Kerja.....	44
3.2.4 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	54

BAB 4. STUDI KASUS PERJANJIAN KERJA	
PT PANAKSARA PUSTAKA.....	56
4.1 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	57
4.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	62
4.3 Kedudukan Syarat Kerja yang Dikeluarkan oleh PT Panaksara Pustaka dalam Bentuk Memo terhadap Perjanjian Kerja yang Telah Disepakati Sebelumnya.....	64
BAB 5. PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu kegiatan pembangunan, baik dalam bidang ekonomi, sosial, budaya, politik, ataupun pertahanan. Sumber daya manusia bersama-sama dengan komponen lainnya yaitu sumber daya alam serta modal merupakan tiga komponen penting dalam suatu pembangunan. Di dalam pandangan ekonomi¹, ketiga komponen tersebut merupakan hal terpenting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Akan tetapi dalam kenyataan, mau tidak mau harus diakui bahwa komponen tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan hal yang menonjol.² Hal ini bisa kita lihat seperti pada negara tetangga yaitu Jepang yang tidak didukung oleh sumber daya alam yang melimpah namun berkat sumber daya manusianya yang berkualitas tinggi, dapat menjadikan Jepang sebagai salah satu negara industri yang sangat maju dan disegani di seluruh dunia. Selain itu, kemampuan sumber daya manusia dari negara Jepang pun sudah diakui dunia sebagai sumber daya dengan etos kerja yang tinggi serta memiliki kemampuan dan keahlian yang berkualitas tinggi.³

Lain halnya dengan yang terjadi di Indonesia, tingginya tingkat angkatan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya tidak diiringi dengan bertambahnya jumlah lapangan pekerjaan. Selain itu, perlu diperhatikan bahwa jumlah angkatan kerja yang berusia muda juga cukup besar. Jumlah pekerja yang berpendidikan sekolah dasar ke bawah masih tetap mendominasi lapangan pekerjaan, yaitu sebanyak

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal.4.

² Gunawan Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Penerbit Armico, 1983), hal. 9

³ Djumadi., *Op.cit.*, hal. 5

55,33 juta orang.⁴ Rendahnya kualitas angkatan kerja terindikasi dari perkiraan komposisi angkatan kerja yang sebagian besar berpendidikan Sekolah Dasar ke bawah dan hanya sekitar lima persen berpendidikan lebih tinggi termasuk diploma dan perguruan tinggi.⁵ Hal ini berdampak pula pada rendahnya kualitas angkatan kerja baik dari segi etos kerja maupun dari segi kemampuan dan keahliannya. Mereka tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang lebih baik. Rendahnya kualitas angkatan kerja itu berdampak kepada daya kompetisi dalam memperoleh kesempatan kerja. Persyaratan latar belakang pendidikan yang tinggi mengakibatkan lowongan pekerjaan yang ada sulit terisi, sedangkan untuk pekerjaan yang meminta persyaratan rendah hanya memberikan imbalan yang kurang layak.⁶ Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum memiliki keterampilan dan pengalaman untuk memasuki dunia kerja.⁷

Mutu tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan.⁸ Untuk mengatasi hal tersebut maka sangat dibutuhkan lapangan pekerjaan yang besar. Masalah tersebut senantiasa terasa semakin sulit untuk diselesaikan dengan adanya kondisi bahwa angkatan kerja yang ada tersebut, sebagian besar hanya mempunyai latar belakang pendidikan yang

⁴ Retno Dewi B, "Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Pada Agustus 2008", <<http://kenakeran.blogspot.com/2009/02/kondisi-ketenagakerjaan-di-indonesia.html>> , diakses pada 15 Oktober 2009.

⁵ "Kualitas Angkatan Kerja Indonesia Rendah", <<http://www.kapanlagi.com/h/0000064933.html>>, diakses pada 15 Oktober 2009.

⁶ Poetoe, "Penanggulangan Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia", <http://poetoe.gaul.multiply.com/journal/item/50/Penanggulangan_Permasalahan_Ketenagakerjaan_Di_Indonesia>, diakses pada 15 Oktober 2009.

⁷ "Angkatan Kerja Dan Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya Alam Dalam Kegiatan Ekonomi", <[http://www.crayonpedia.org/mw/BSE:Angkatan_Kerja_dan_Tenaga_Kerja_Sebagai_Sumber_Daya_Dalam_Kegiatan_Ekonomi_8.2_\(BAB_14\)](http://www.crayonpedia.org/mw/BSE:Angkatan_Kerja_dan_Tenaga_Kerja_Sebagai_Sumber_Daya_Dalam_Kegiatan_Ekonomi_8.2_(BAB_14))>, diakses pada 15 Oktober 2009.

⁸ *Ibid.*

rendah.⁹ Hal ini akan membawa akibat terhadap kadar kecerdasan yang relatif rendah pula.¹⁰ Tidak dapat dipungkiri bahwa institusi pendidikan merupakan salah satu tempat yang efektif untuk meningkatkan kecerdasan serta cara berfikir seseorang. Sementara itu, kebutuhan seseorang akan pekerjaan untuk memperoleh penghidupan yang layak demi kelangsungan hidup seseorang tidak dapat dihindari. Besarnya kebutuhan akan lapangan pekerjaan yang tidak diiringi dengan jumlah lapangan pekerjaan yang memadai serta sumber daya manusia yang kompeten mengakibatkan persaingan untuk memperoleh pekerjaan yang layak semakin ketat.

Hal tersebut seringkali mengakibatkan para pelaku usaha yang menyediakan pekerjaan memanfaatkan keadaan tersebut untuk semakin menekan kedudukan para pekerjanya. Mereka beranggapan bahwa para pekerja sangat membutuhkan pekerjaan demi kelangsungan hidupnya, sedangkan pemberi kerja dapat dengan mudah mencari penggantinya bila terdapat hal-hal yang mereka rasa kurang sesuai karena masih banyak orang yang juga membutuhkan pekerjaan. Hal ini menyebabkan kedudukan antara pemberi kerja dengan pekerja menjadi semakin timpang.

Kenyataan tersebut menyebabkan pemerintah berupaya mengatasi melalui penyusunan suatu perangkat hukum sebagai sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja. Salah satu bentuknya adalah melalui penerapan dan pelaksanaan perjanjian kerja, selain diberlakukannya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Diharapkan, pemberi kerja tidak lagi bersikap sewenang-wenang terhadap para pekerjanya, seperti memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kepentingan pekerja.

Hubungan yang baik antara pemberi kerja dengan pekerja merupakan hal yang penting. Melalui hubungan yang harmonis antara keduanya, dapat tercipta iklim

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Djumadi., *Op. cit.*, hal.6.

investasi yang baik di Indonesia. Dengan terciptanya iklim investasi yang baik maka akan mendorong investor lainnya untuk menanamkan modalnya di Indonesia sehingga tercipta lapangan kerja baru lainnya, karena menanamkan modalnya di Indonesia dapat lebih optimal karena tingginya tingkat produktifitas yang bisa didapat karena kualitas pekerjaannya dan hubungan baik antara pekerja dengan pemberi kerja.

Hukum perikatan merupakan salah satu dasar yang digunakan dalam pembuatan suatu perjanjian kerja. Salah satu cara lahirnya suatu perikatan¹¹ adalah melalui perjanjian¹². Adapun pengaturannya terdapat dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer). Perikatan menimbulkan suatu hubungan hukum, yaitu hubungan yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terkait di dalamnya. Menurut Pasal 1233 KUHPer, perikatan bersumber baik dari perjanjian maupun undang-undang.¹³ Dengan demikian seseorang atau subyek hukum bisa terikat dalam hubungan hukumnya dengan orang atau subyek hukum lain disebabkan karena mengikatkan diri dan menetapkan suatu janji (adanya perjanjian yang dibuat) diantara mereka, atau seseorang atau subyek hukum terikat dalam hubungan hukumnya dengan orang atau subyek hukum yang lain karena adanya ketentuan undang-undang yang mengikat mereka.¹⁴

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian, maka berlaku juga semua ketentuan-ketentuan dasar dalam pembuatan perjanjian yang diatur dalam Buku III KUHPer seperti syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal

¹¹ Menurut Ilmu Pengetahuan Hukum Perdata, perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi di antara 2 (dua) orang atau lebih, yang terletak di dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi itu.

¹² Menurut Pasal 1312 KUHPer, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Selain definisi dari KUHPer dapat kita lihat pula definisi yang diberikan oleh ahli hukum seperti M Yahya Harahap yang memberikan definisi perjanjian sebagai berikut, perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberikan kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.

¹³ Sri Soesilowati Mahdi, Surini Ahlan Sjarif dan Akhmad Budi Cahyono, *Hukum Perdata Suatu Pengantar*, (Jakarta: Gitama Jaya, 2005), hal. 130.

¹⁴ *Ibid.*

1320, yaitu: kata sepakat, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga mengatur lebih lanjut mengenai perjanjian kerja, yaitu dalam Pasal 1601a dimana diatur bahwa,

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pengertian mengenai perjanjian kerja yang diatur oleh KUHPer bersifat lebih umum. Namun, melalui pengertian tersebut dapat dilihat adanya perbedaan kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian, dimana pemberi kerja menempati kedudukan yang lebih tinggi daripada pekerja. Untuk mengatasi permasalahan ini, maka masalah ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diharapkan dapat lebih melindungi dan menjamin hak-hak pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁵

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pemberi kerja dan pekerja. Dengan demikian, kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja.¹⁶ Pada kenyataannya, suatu perjanjian kerja masih saja bersifat timpang karena sering terjadi pihak pemberi kerja mengharuskan para pekerja untuk menyetujui. Selain itu, tidak ada keharusan untuk suatu perjanjian kerja disusun secara bersama-sama antara pihak pemberi kerja dengan tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya pemahaman bahwa pekerjalah yang lebih membutuhkan pekerjaan dibandingkan pengusaha membutuhkan pekerja untuk membantu mereka menjalankan usahanya. Pengusaha kerap kali tidak mau direpotkan dengan masalah pembuatan perjanjian kerja sehingga langsung

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, Ps. 14.

¹⁶ Djumadi. *Op. cit.*, hal. 7.

biasanya sudah memiliki perjanjian kerja yang disiapkan untuk ditandatangani oleh pekerja.

Fenomena seperti inilah yang juga terjadi dalam masalah ketenagakerjaan di PT Panaksara Pustaka. PT Panaksara Pustaka merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis *retail* untuk produk buku, musik serta hadiah. PT Panaksara Pustaka memiliki empat toko di Jakarta yang menjual produk impor dari Amerika Serikat. Untuk menjalankan bisnisnya, PT Panaksara Pustaka membutuhkan banyak tenaga kerja khususnya untuk ditempatkan sebagai *customer service* di setiap toko. Biasanya para mahasiswa direkrut untuk bekerja pada posisi tersebut. Hal ini menyebabkan PT Panaksara Pustaka banyak membuka kesempatan bagi para mahasiswa untuk bekerja paruh waktu. Kebutuhan akan tenaga kerja yang cukup besar disertai keengganan dalam penyusunan perjanjian kerja baru untuk setiap pekerja. Hal ini menyebabkan tersedianya perjanjian kerja yang cukup langsung ditandatangani oleh calon pekerja.

Keadaan ini menjadi lebih sulit karena kurangnya perhatian PT Panaksara Pustaka terhadap masalah ketenagakerjaan, utamanya mengenai syarat kerja. Hal yang paling menarik perhatian penulis adalah kenyataan bahwa PT Panaksara Pustaka seringkali secara tiba-tiba mengeluarkan peraturan baru yang berkaitan dengan syarat kerja. Peraturan dalam bentuk memo tersebut seringkali dikeluarkan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi. Pada dasarnya PT Panaksara Pustaka tidak memiliki peraturan yang baku untuk mengatasi masalah-masalah yang mungkin terjadi di kemudian hari.

Fenomena tersebut sangat menarik perhatian penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai keberlakuan peraturan-peraturan dalam bentuk memo yang baru muncul kemudian, dikaitkan dengan syarat kerja dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati bersama antara pekerja dengan pemberi kerja (dalam kasus ini PT Panaksara Pustaka dengan para *customer service* -nya).

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis sampaikan sebelumnya, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan, yaitu :

1. Bagaimana implementasi syarat sahnya perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka?
2. Bagaimana kedudukan syarat kerja PT Panaksara Pustaka dalam bentuk memo terhadap syarat kerja dalam perjanjian kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai perjanjian kerja dan pelaksanaannya ditinjau dari hukum perikatan demi kemajuan ilmu pengetahuan di bidang hukum perikatan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Berhubungan dengan pokok permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai penerapan ketentuan syarat sahnya perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka.
2. Penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan mengenai kedudukan syarat kerja PT Panaksara Pustaka yang dikeluarkan dalam bentuk memo terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi dalam memahami penerapan konsep perjanjian menurut Hukum Perikatan dalam pembuatan suatu perjanjian kerja.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai praktek-praktek dari pembuatan perjanjian kerja serta perkembangannya yang ada, khususnya dalam hal pengaturan mengenai syarat kerja sehingga dapat memberikan referensi lebih dalam pembuatan perjanjian kerja.

1.5 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum yang bersifat normatif. Hal ini disebabkan karena bahan penelitian yang digunakan penulis adalah bahan-bahan hukum. Secara khusus penelitian ini mengaitkan hukum sebagai upaya untuk menjadi landasan pedoman dalam pelaksanaan berbagai bidang kehidupan masyarakat yang dapat mengatur ketertiban dan keadilan¹⁷, khususnya di bidang Hukum Perdata, terkait dengan aturan-aturan yang mengatur mengenai hukum perikatan serta ketenagakerjaan.

Tipologi penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang menekankan pada penggunaan data sekunder atau berupa norma hukum tertulis dan atau wawancara dengan informan serta narasumber.¹⁸ Nilai ilmiah suatu pembahasan dan pemecahan terhadap *legal issue* yang diteliti sangat tergantung kepada cara pendekatan (*approach*) yang digunakan. Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan

¹⁷ Sri Mamudji et al., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, cet. 1, (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal. 4.

¹⁸ Daly Erni, "Tipologi Penelitian, Langkah Penelitian, Perbedaan Usul Penelitian, dan Rancangan Penelitian", (Bahan Perkuliahan MPPH, 20 Februari 2008), www.dalyerni.multiply.com, diakses pada hari Minggu, 21 Juni 2009.

(*Statute Approach*)¹⁹, yaitu suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara satu peraturan perundang-undangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya. Dengan pendekatan perundang-undangan, penulis menggunakan peraturan-peraturan terkait mengenai objek penelitian penulis. Adapun peraturan yang digunakan sebagai acuan bagi penulis adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penulisan ini merupakan penulisan yang bersifat deskriptif analitis yang dilakukan untuk memperoleh gambaran secara yuridis mengenai perjanjian kerja dan syarat kerja dalam bentuk memo di PT Panaksara Pustaka apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penulis mengumpulkan data melalui studi dokumen. Studi dokumen didapatkan melalui penelusuran data sekunder. Data sekunder tersebut terdiri dari bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dan penelusuran bahan hukum sekunder yang berupa penelusuran terhadap buku-buku yang berkaitan dengan Hukum Perikatan khususnya mengenai Perjanjian Kerja, serta artikel-artikel dari majalah, koran, dan internet untuk melengkapi data-data yang telah ada. Data-data yang didapatkan tersebut kemudian penulis olah secara kualitatif.

1.6 Kerangka Konsepsional

Kerangka konsepsional merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang ingin atau akan diteliti.²⁰ Metode yang digunakan dalam merumuskan definisi operasional dalam penelitian ini adalah metode definisi analitis yang menjelaskan mengenai istilah yang mempunyai arti

¹⁹ Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Huku Normatif*, (Malang: Bayu Media Publishing, 2006), hal. 302.

²⁰ *Ibid.*, hal. 132.

luas dengan memberikan batasan yang tegas dengan memberikan ciri khas dari yang didefinisikan.²¹

Dalam penelitian ini penulis akan memaparkan serangkaian definisi operasional sebagai berikut :

- a. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.²²
- b. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.²³
- c. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴
- d. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁵
- e. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.²⁶
- f. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁷

²¹ *Ibid.*, hal.135.

²² *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Cet. 35, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2004). Pasal 1313.

²³Indonesia, *Op.cit.*, ps. 1 angka 14.

²⁴ *Ibid.*, ps. 1 angka 3.

²⁵ *Ibid.*, ps. 1 angka 15.

²⁶ *Ibid.*, ps. 1 angka 20.

²⁷ *Ibid.*, ps. 1 angka 4.

- g. Pengusaha adalah :
- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.²⁸

1.7 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Bab pertama skripsi merupakan Pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, kerangka konseptual serta sistematika penulisan.

Bab kedua akan membahas mengenai Tinjauan Umum Perikatan dan Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai teori-teori seputar perikatan dan perjanjian yang meliputi pengertian perikatan, macam-macam perikatan, pengertian perjanjian, asas-asas umum perjanjian serta syarat sahnya perjanjian.

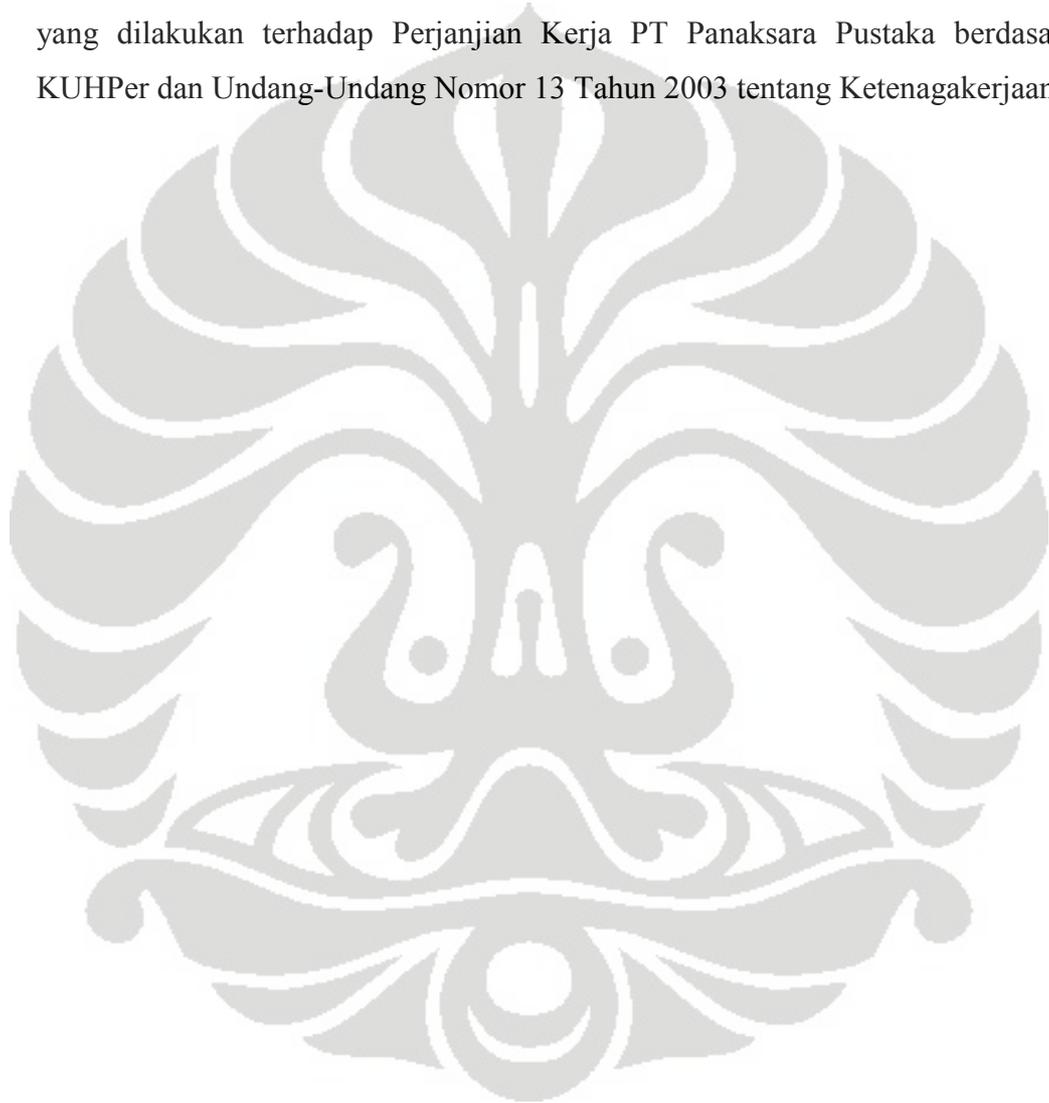
Pada bab ketiga akan dibahas lebih lanjut mengenai Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal-hal yang meliputi syarat kerja, pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, macam-macam perjanjian kerja, isi dari perjanjian kerja serta syarat sahnya perjanjian kerja akan dibahas lebih rinci.

Pada bab keempat penulis akan melakukan analisa perjanjian kerja dalam bentuk Studi Kasus Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka. Penulis akan menganalisa apakah perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka sudah sesuai dengan syarat sahnya

²⁸ *Ibid.*, ps. 1 angka 5.

perjanjian berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Studi kasus akan lebih dibahas seputar kedudukan syarat kerja yang dikeluarkan PT Panaksara Pustaka dalam bentuk memo terhadap perjanjian kerja yang sudah disepakati sebelumnya antara pihak PT Panaksara Pustaka dengan pekerja.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan terhadap Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka berdasarkan KUHPer dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



BAB 2

TINJAUAN UMUM PERIKATAN DAN PERJANJIAN MENURUT KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA

2.1 Perikatan pada Umumnya

Pengaturan mengenai perikatan diatur dalam Buku III KUHPer sebagai sumber utamanya,²⁹ karena belum ada peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur mengenai hukum perikatan selain KUHPer. Pola pengaturan Buku III KUHPer memiliki sistem yang terbuka dan sifatnya adalah sebagai hukum pelengkap (*aanvullend recht*), berbeda dengan Buku I dan Buku II KUHPer yang memiliki sistem tertutup dan sifat yang memaksa (*dwingend recht*).³⁰ Sistem terbuka adalah suatu sistem dalam Buku III KUHPer dimana dimungkinkan bagi para pihak untuk membuat dan memperjanjikan hak-hak baru yang tidak diatur dalam KUHPer, hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPer.³¹

2.1.1 Pengertian Perikatan

Buku III KUHPer sebagai salah satu sumber utama Hukum Perikatan tidak memberikan definisi pasti mengenai perikatan. Definisi perikatan juga tidak dapat dijumpai dalam peraturan perundang-undangan lainnya. Sehingga membuat definisi perikatan diserahkan kepada ilmu pengetahuan melalui sejumlah pendapat beberapa ahli hukum di bawah ini.

Perikatan adalah ikatan dalam bidang hukum harta benda (*vermogens recht*) antara dua orang atau lebih di mana satu pihak berhak atas sesuatu dan pihak lainnya berkewajiban melaksanakannya.³² Menurut Ilmu Pengetahuan Hukum Perdata, perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi di antara 2 (dua) orang

²⁹ Sri Soesilowati, dkk. *Op.cit.*, hal. 129.

³⁰ *Ibid.*, hal. 136.

³¹ *Ibid.*

³² R.M Suryodiningrat, *Azas-azas Hukum Perikatan*, (Bandung: Tarsito, 1982), hal. 18.

atau lebih, yang terletak di dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi itu.³³ KUHPer tidak memberikan rumusan, definisi maupun arti dari istilah perikatan. Buku III KUHPer tentang perikatan diawali dengan ketentuan pada Pasal 1233 KUHPer, yang menyatakan bahwa “tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”. Hal ini berarti suatu perikatan merupakan suatu hubungan hukum yang dihasilkan dari sebuah persetujuan bersama antara para pihaknya ataupun terjadi karena undang-undang telah mengaturnya demikian tanpa para pihak melakukan persetujuan sebelumnya. Dengan kata lain, perikatan bisa terjadi karena disengaja atau berdasarkan niatan para pihaknya, juga dapat terjadi tanpa disengaja karena telah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan hukum ini dapat lahir sebagai akibat dari perbuatan hukum, yang disengaja ataupun tidak, serta dari suatu peristiwa hukum, atau bahkan dari suatu keadaan hukum.³⁴ Dengan demikian berarti perikatan adalah hubungan hukum antara dua orang atau lebih dalam bidang harta kekayaan, yang melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam hubungan hukum tersebut.³⁵

Melihat rumusan yang diberikan di atas dapat disimpulkan bahwa suatu perikatan, sekurang-kurangnya memiliki empat unsur, yaitu:³⁶

1. perikatan merupakan suatu hubungan hukum;
2. hubungan hukum tersebut melibatkan dua atau lebih orang (pihak);
3. hubungan hukum tersebut adalah hubungan hukum dalam lapangan hukum harta kekayaan;

³³ Mariam Darus Badruzaman dan Remi ST Sjahdeini., *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001), hal.1.

³⁴ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 18.

³⁵ *Ibid.*, hal. 17.

³⁶ *Ibid.*

4. hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam perikatan.

2.1.2 Sumber Perikatan

Melihat pengertian dari perikatan yang diberikan oleh Pasal 1233 KUHPer maka kemudian dapat disimpulkan bahwa terdapat dua macam perikatan, pertama berdasarkan suatu perjanjian, dan kedua berdasarkan undang-undang.

a. perjanjian sebagai sumber perikatan

Sumber perikatan pertama menurut KUHPer adalah perjanjian. Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.³⁷ Dari peristiwa tersebut timbullah suatu hubungan antara para pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut suatu perikatan.³⁸ Selain itu Pasal 1338 ayat (1) KUHPer menjamin kebebasan berkontrak, artinya setiap orang bebas membuat perjanjian dengan bentuk apapun dengan menyimpang dari bentuk tercantum dalam undang-undang asal memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHPer.³⁹ Berdasarkan ketentuan pada pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dapat diadakannya perjanjian dalam bentuk apapun dan tetap diakui sebagai suatu bentuk perjanjian yang menimbulkan perikatan bagi para pihak.

Perikatan karena perjanjian merupakan perikatan yang memang dikehendaki oleh para pihak yang melakukan perjanjian tersebut. Oleh karena itu berlakulah ketentuan dasar mengenai perjanjian yang diatur dalam Buku III Bab Kedua KUHPer tentang Perikatan-Perikatan yang Dilahirkan dari Kontrak atau Perjanjian. Apabila dua orang

³⁷ Subekti., *Op. cit.*, hal. 1.

³⁸ Kartini Muljadi., *Op. cit.*, hal. 45.

³⁹ RM. Suryodiningrat., *Op. cit.*, hal. 23.

mengadakan suatu perjanjian, maka mereka bermaksud supaya antara mereka berlaku suatu perikatan hukum.⁴⁰

b. undang-undang sebagai sumber perikatan

Berikutnya undang-undang sebagai sumber perikatan berarti perikatan tersebut timbul sebagai akibat perintah peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 1352-1380 KUHPer. Perikatan karena undang-undang menimbulkan hubungan hukum yang lahir sebagai akibat perbuatan hukum, yang disengaja ataupun tidak, serta dari suatu peristiwa hukum, atau bahkan dari suatu keadaan hukum. Peristiwa hukum yang melahirkan perikatan misalnya tampak dalam putusan pengadilan yang bersifat menghukum atau kematian yang mewariskan harta kekayaan seseorang kepada ahli warisnya.⁴¹ Contoh tersebut memberi gambaran bahwa perikatan tersebut terjadi bukan karena kehendak para pihak, tetapi karena adanya peristiwa hukum berupa putusan pengadilan yang mengakibatkan terjadinya perikatan. Kematian juga dapat menimbulkan perikatan antara yang meninggal dengan para ahli warisnya. Perikatan tersebut tidak secara sengaja dikehendaki para pihak, namun secara otomatis dengan meninggalnya seseorang menimbulkan perikatan dengan para ahli warisnya untuk masalah harta kekayaan yang ditinggalkannya.

Perikatan karena undang-undang dibedakan dalam perikatan karena undang-undang sendiri dan karena undang-undang oleh perbuatan manusia. Pasal 1352 mengatakan:

“Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari Undang-undang, timbul dari undang-undang saja (*uit de wet allen*) atau dari undang-undang sebagai akibat perbuatan orang” (*uit de wet ten gevolge van's mensen toedoen*).

Selanjutnya dalam Pasal 1313 KUHPer dinyatakan bahwa perikatan karena undang-undang oleh perbuatan manusia disebabkan karena

⁴⁰ Subekti., *Op.cit.*, hal. 3.

⁴¹ *Ibid.*, hal. 18.

perbuatan menurut hukum atau karena perbuatan melawan hukum.⁴² Dengan demikian undang-undang menetapkan terjadinya perikatan karena:

1. suatu keadaan, di sini mengandung pengertian bahwa perikatan terjadi karena adanya peristiwa-peristiwa hukum yang diatur dapat mengakibatkan timbulnya perikatan bagipara pihak yang terlibat. Misalnya adanya hubungan darah yang menimbulkan kewajiban orang tua untuk memberikan nafkah kepada anaknya. Ataupun keadaan hidup berdampingan juga dapat menimbulkan hak dan kewajiban yang diatur dalam hukum tetangga (Pasal 625 KUHPer). Contoh lainnya adalah lampaunya waktu (*verjaring*), yaitu peristiwa-peristiwa dengan mana pembentuk undang-undang menetapkan adanya suatu perikatan antara orang-orang tertentu. Dengan lampaunya waktu seseorang mungkin terlepas haknya atas sesuatu atau mungkin mendapatkan haknya atas sesuatu.
2. perbuatan manusia, perikatan yang bersumber dari undang-undang sebagai akibat perbuatan manusia maksudnya adalah bahwa dengan dilakukannya serangkaian tingkah laku seseorang, maka undang-undang melekatkan akibat hukum berupa perikatan terhadap orang tersebut. Tingkah laku seseorang tadi mungkin merupakan perbuatan yang menurut hukum (dibolehkan undang-undang) atau mungkin pula merupakan perbuatan yang tidak dibolehkan undang-undang (melawan hukum). Pasal 1353 KUHPerdato mengatakan: “perikatan-perikatan yang dilahirkan dari Undang-undang sebagai akibat perbuatan orang, terbit dari perbuatan halal atau dari perbuatan melawan hukum (*Onrechmatigedaad*)”. yaitu:
 - a. perbuatan yang halal

⁴² J.Z. Loudoe dan S. Riwoe Loupatty, *Perikatan dan Persetujuan Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Surabaya: CV Kasnendra Suminar, 1983), hal. 5.

Jika seorang, dengan sukarela, dengan tidak mendapat perintah untuk itu, mewakili urusan orang lain, maka ia berkewajiban untuk meneruskan serta menyelesaikan urusan tersebut, hingga orang yang diwakili kepentingannya dapat mengerjakan sendiri urusannya itu. Pihak yang kepentingannya diwakili tersebut berkewajiban untuk melaksanakan perjanjian-perjanjian yang dilakukan oleh wakilnya demi kepentingan orang yang diwakili tersebut dan mengganti semua pengeluaran yang dibutuhkan untuk itu. Antara dua orang tersebut oleh undang-undang ditetapkan beberapa hak dan kewajiban yang harus mereka indahkan seperti hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian (Pasal 1354 KUHPer).⁴³ Berdasarkan contoh tersebut maka perikatan tersebut lahir tidak karena diperjanjikan bersama melainkan karena undang-undang telah mengaturnya seperti demikian maka apabila ada peristiwa seperti di atas terjadi maka akan dengan sendirinya menimbulkan perikatan antara kedua belah pihak.

b. perbuatan melanggar hukum

Merupakan perbuatan yang tidak hanya bertentangan dengan undang-undang melainkan juga termasuk di dalamnya perbuatan yang bertentangan dengan moral dan kepatutan dalam masyarakat.⁴⁴

Tiap perbuatan hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menyebabkan kerugian tersebut untuk mengganti kerugian itu. Hal tersebut maka menimbulkan perikatan antara pihak yang menimbulkan kerugian karena melakukan perbuatan melanggar hukum dengan pihak yang menderita kerugian karena perbuatan tersebut.

⁴³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 1979), hal.2.

⁴⁴ Suryodiningrat., *Op.cit.*, hal. 22.

Perikatan yang bersumber dari undang-undang semata-mata adalah perikatan yang dengan terjadinya peristiwa-peristiwa tertentu atau perbuatan-perbuatan tertentu, ditetapkan melahirkan suatu hubungan hukum (perikatan) di antara pihak-pihak yang bersangkutan, terlepas dari kemauan pihak-pihak tersebut.

2.1.3 Pembagian Isi Perikatan

Seperti telah dikatakan dalam uraian terdahulu, KUHPer sangat menekankan sekali pada pentingnya penentuan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak yang berkewajiban. Pasal 1234 KUHPer menyatakan:

“tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.”

Dengan demikian perikatan dibagi menurut prestasi⁴⁵ yang harus dipenuhi. Prestasi terdapat baik dalam perjanjian yang bersifat sepihak atau *unilateral agreement*, artinya prestasi atau kewajiban tersebut hanya ada pada satu pihak tanpa adanya suatu kontra prestasi atau kewajiban yang diharuskan dari pihak lainnya.⁴⁶ Prestasi juga terdapat dalam perjanjian yang bersifat timbal balik atau *bilateral (or reciprocal) agreement*, dimana dalam bentuk perjanjian ini masing-masing pihak yang berjanji mempunyai prestasi atau kewajiban yang harus dipenuhi terhadap pihak yang lainnya.⁴⁷ Berdasarkan ketentuan tersebut maka perikatan dibagi menurut isinya ke dalam tiga macam:

1. perikatan untuk memberikan sesuatu

KUHPer tidak memberikan definisi dari perikatan untuk memberikan sesuatu, namun dari rumusan dalam Pasal 1235 KUHPer dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan perikatan untuk memberi

⁴⁵ Prestasi adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh debitur yang merupakan hak dari kreditur untuk melakukan penuntutan terhadap prestasi tersebut.

⁴⁶ Sri Soesilowati., *Op. cit.*, hal. 150.

⁴⁷ *Ibid.*

sesuatu adalah perikatan yang mewajibkan debitor untuk menyerahkan suatu kebendaan⁴⁸.

2. perikatan untuk berbuat sesuatu

Pengaturan mengenai perikatan untuk berbuat sesuatu diatur dalam Bagian Ketiga dari Bab Kesatu Buku III KUHPer. Diawali dengan rumusan Pasal 1239 KUHPer yang menyatakan bahwa:

“tiap-tiap perikatan untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu, apabila kreditur tidak memenuhi kewajibannya, mendapatkan penyelesaiannya dalam kewajiban memberikan penggantian biaya, rugi, dan bunga.”

Dari ketentuan tersebut maka disimpulkan bahwa atas suatu wanprestasi⁴⁹ pihak kreditur dapat meminta penggantian biaya, rugi dan bunga. Mengenai pengertian berbuat sesuatu, KUHPer tidak memberikan rumusnya, namun secara logika dapat dikatakan bahwa perikatan untuk berbuat sesuatu merupakan perikatan yang berhubungan dengan kewajiban debitor untuk melaksanakan pekerjaan atau jasa tertentu untuk kepentingan debitor.⁵⁰ Dengan demikian pekerjaan yang harus dilakukan bersifat spesifik dan hanya boleh dilakukan oleh pihak debitor sebagai pihak yang harus memenuhi kewajibannya.

3. perikatan untuk tidak berbuat sesuatu

Tidak ada satu ketentuanpun dalam keempat pasal dalam Bagian Ketiga Bab Kesatu Buku III KUHPer yang mengatur mengenai perikatan untuk tidak berbuat sesuatu, walaupun demikian dari rumusan keempat pasal tersebut dapat diketahui bahwa perikatan ini bersifat larangan, yang jika

⁴⁸ Menurut Pasal 499 KUHPer, kebendaan adalah setiap barang dan tiap hak yang dapat menjadi objek dari hak milik.

⁴⁹ Dalam bahasa Belanda, yang berarti prestasi buruk. Wanprestasi ialah kelalaian debitor untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

⁵⁰ Kartini Muljadi., *Op. cit.*, hal. 63.

dilanggar akan menyebabkan debitur terikat pada suatu perikatan baru, yaitu untuk:

- a. memberikan penggantian biaya, kerugian dan bunga sebagai akibat dilakukannya perbuatan yang tidak diperbolehkan tersebut, yang menerbitkan kerugian pada kreditur; dan atau
- b. menghapuskan segala sesuatu yang dilakukan secara bertentangan dengan perikatan; dan atau
- c. membayar segala biaya dan ongkos yang dikeluarkan oleh kreditur guna mengembalikan segala sesuatu yang dilakukan oleh debitur secara bertentangan dengan perikatan, dalam hal debitur tidak melaksanakan sendiri kewajibannya untuk menghapuskan segala sesuatu yang telah dibuatnya secara bertentangan dengan perikatan.⁵¹

2.2. Perjanjian pada Umumnya

Sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan selain karena undang-undang. Perbuatan yang menimbulkan perikatan baik karena undang-undang maupun karena persetujuan tersebut disebut fakta hukum.⁵² Fakta hukum adalah fakta, peristiwa, perbuatan atau keadaan yang menimbulkan, mengalihkan, merubah atau meniadakan sesuatu hak dengan kata alain yang mengikatkan sesuatu akibat hukum.⁵³ Fakta hukum yang juga dapat merupakan perbuatan manusia yang bisa dikategorikan sebagai perwujudan kehendak manusia tersebut ataupun tidak yang ditunjukan pada timbulnya suatu akibat hukum. Apabila tujuannya dari perbuatan tersebut yaitu suatu akibat hukum maka perbuatan manusia itu merupakan suatu perbuatan hukum. Kemudian perbuatan hukum tersebut bisa berupa perbuatan hukum tunggal dan

⁵¹ *Ibid.*, hal. 66.

⁵² Loupatty., *Op.cit.*, hal. 56.

⁵³ *Ibid.*

perbuatan hukum majemuk. Perbuatan hukum yang tunggal ialah perbuatan yang menimbulkan suatu akibat hukum karena pernyataan kehendak oleh satu orang sedangkan untuk perbuatan hukum yang majemuk diperlukan kerja sama antara dua orang atau lebih.⁵⁴ Salah satu bentuk perbuatan hukum majemuk adalah perjanjian.

2.2.1 Pengertian Perjanjian

Mengenai definisi perjanjian dapat dilihat dalam Pasal 1313 KUHPer yang menyebutkan,

“suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”⁵⁵.

Perjanjian sebagai salah satu sumber perikatan maka suatu perjanjian mengakibatkan adanya perikatan antara para pihak.

Selain definisi dari KUHPer dapat kita lihat pula definisi yang diberikan oleh ahli hukum seperti M Yahya Harahap yang memberikan definisi perjanjian sebagai berikut, perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberikan kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan.⁵⁶

Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang terjadi karena persesuaian pernyataan kehendak yang saling bergantung dari dua orang atau lebih ditujukan pada timbulnya sesuatu akibat hukum untuk kepentingan satu pihak atau lebih dan atas beban pihak lawan atau lebih atau untuk kepentingan dan atas beban kedua pihak timbal balik.⁵⁷

Perjanjian dapat melahirkan berbagai macam kewajiban dan prestasi yang wajib dipenuhi. Tidak saja prestasi dan kewajiban yang telah diperjanjikan bersama

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Definisi yang diberikan pada pasal tersebut tidak membedakan definisi perjanjian dalam lapangan hukum harta kekayaan ataupun hukum keluarga.

⁵⁶ Sri Soesilowati., *Op. cit.*, hal. 134.

⁵⁷ *Ibid.*, hal. 57-58.

dalam perjanjian, melainkan juga prestasi yang ditentukan oleh undang-undang dan dilakukan secara timbal balik antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian. Perjanjian melahirkan satu atau lebih kewajiban atau prestasi pada salah satu pihak atau lebih, yang pemenuhannya dijamin dengan harta kekayaan masing-masing pihak yang berkewajiban untuk melakukan prestasi tersebut.⁵⁸

Berdasarkan definisi tersebut dapat penulis simpulkan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan yang menimbulkan hubungan hukum antara para pihak yang membuatnya di mana salah satu pihak harus menunaikan suatu kewajiban untuk pihak lainnya sehingga pihak lainnya tersebut bisa memperoleh haknya dan begitu pula sebaliknya, yang dapat dituntut dan dilaksanakan oleh para pihak secara hukum. Selain itu perjanjian merupakan sumber perikatan yang diinginkan oleh para pihak karena diperjanjikan secara bersama-sama sehingga isinya merupakan kehendak para pihak yang membuatnya.

2.2.2 Asas-asas Umum Perjanjian

Dalam hukum perjanjian dikenal adanya asas-asas umum perjanjian yang perlu diterapkan dalam suatu perjanjian. Adapun asas-asas tersebut antara lain:

1. Asas konsensualisme

Dalam hukum perjanjian berlaku asas konsensualisme yang berarti sepakat. Maka dalam perjanjian itu para pihak sudah harus setuju dan sepakat mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Arti asas konsensualitas ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan.⁵⁹ Asas ini menyangkut perihal terciptanya suatu persetujuan. Dengan demikian tidak diperlukan adanya suatu perbuatan formil tertentu agar perjanjian tersebut menjadi sah mengikat para pihak yang membuatnya.

⁵⁸ Kartini Muljadi., *Op.cit.*, hal. 45.

⁵⁹ Subekti., *Op.cit.*, hal. 15.

Asas konsensualisme ini tercermin dalam perjanjian Pasal 1458 KUHPer tentang jual beli. Terhadap asas konsensualisme terdapat pengecualian yaitu bagi perjanjian formil dan perjanjian riil. Perjanjian formil ialah perjanjian yang disamping memenuhi syarat kata sepakat juga harus memenuhi formalitas tertentu, misalnya perjanjian perdamaian, perjanjian jual beli atas tanah dan bangunan yang tidak dimungkinkan hanya dibuat secara lisan saja. Sedangkan perjanjian riil adalah perjanjian yang harus memenuhi kata sepakat dan perbuatan tertentu untuk melahirkan perjanjian, misalnya perjanjian penitipan. Perjanjian penitipan yaitu perjanjian yang mensyaratkan adanya penyerahan dari pihak yang menitipkan dan penerimaan dari pihak yang dititipi (Pasal 1694 KUHPer).⁶⁰

2. Asas kebebasan berkontrak

Salah satu asas penting dalam hukum perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak. Pasal 1338 ayat (1) KUHPer menyatakan bahwa, “setiap perjanjian yang dibuat secara sah, mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.”

Berdasarkan ketentuan tersebut undang-undang memberikan kebebasan kepada siapa saja untuk membuat perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Hal ini berarti para pihak dapat melakukan penyimpangan-penyimpangan terhadap ketentuan dari Buku III KUHPer. Ketentuan yang dapat disimpangi adalah ketentuan yang bersifat *optional* atau pilihan misalnya ketentuan mengenai resiko, sedangkan ketentuan yang bersifat memaksa misalnya syarat sahnya perjanjian adalah ketentuan yang tidak dapat disimpangi oleh para pihak.⁶¹

⁶⁰ Sri Soesilowati, dkk., *Op.cit.*, hal. 145.

⁶¹ *Ibid.*, hal. 146

Asas kebebasan berkontrak ini diterapkan agar siapa saja dapat melakukan perjanjian sesuai dengan perkembangan zaman yang ada. Hal ini didasari bahwa suatu perjanjian tidak dapat dibuat suatu bentuk *rigid*-nya mengetahui adanya perkembangan zaman yang mengakibatkan berkembangnya juga situasi dan juga pengaturan sekitar serta berkembang pula bentuk-bentuk perjanjian yang bisa diperjanjikan. Agar lebih fleksibel dan hukum perjanjian tetap memiliki satu pedoman pasti, maka terhadap ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa tidak boleh dilakukan penyimpangan.

Asas kebebasan berkontrak ini merupakan akibat dari sistem terbuka yang dianut Buku III KUHPer di mana pasal-pasal mengenai hukum perjanjian hanya merupakan pelengkap dari suatu perjanjian. Dengan adanya asas kebebasan berkontrak sebagai akibat dari sistem terbuka yang dianut oleh Buku III KUHPer maka akan terdapat suatu kepastian hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian.

3. Asas itikad baik

Hukum perjanjian juga menganut asas itikad baik, seperti yang terkandung dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPer yaitu, “perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Ketentuan ini memberikan wewenang kepada hakim untuk mengawasi pelaksanaan perjanjian supaya tidak bertentangan dengan rasa keadilan. Itikad baik dalam perjanjian mengacu pada kepatutan dan keadilan.⁶²

Jika dianalisa lebih jauh itikad baik ini merupakan pengecualian dari asas kebebasan berkontrak, dimana dalam asas kebebasan berkontrak para pihak diberi kebebasan untuk membuat dan menentukan isi perjanjian.⁶³ Masalah yang kemudian timbul adalah seringkali terjadi perjanjian yang dilakukan oleh para pihak yang kedudukannya tidak seimbang, baik karena status ekonomi, tingkat pendidikan ataupun

⁶² *Ibid.*, hal. 147.

⁶³ Sri Soesilowati, dkk., *Op.cit.*, hal. 147.

kekuasaan yang kemudian sangat memungkinkan para pihak yang kedudukannya lebih kuat dari pada pihak lainnyalah yang menentukan perjanjian, yang biasanya pihak yang kuat akan memanfaatkan kelemahan pihak lainnya sehingga isi perjanjian lebih memihak atau menguntungkan pihak yang kuat.

4. Asas kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang mengatur mengenai siapa-siapa saja yang tersangkut dalam suatu perjanjian. Menurut Pasal 1315 KUHPer, pada umumnya tiada seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji, melainkan untuk dirinya sendiri.⁶⁴

Mengikatkan diri ditujukan pada memikul kewajiban-kewajiban atau menyanggupi melakukan sesuatu sedangkan meminta ditetapkannya suatu janji ditujukan pada memperoleh hak-hak atas sesuatu atau dapat menuntut sesuatu.⁶⁵ Berdasarkan asas tersebut maka suatu perjanjian mengikat para pihak yang membuat perjanjian tersebut dan tidak mengikat pihak lain yang tidak ada kaitannya dengan perjanjian tersebut.

Terhadap asas kepribadian ini terdapat suatu pengecualian, yaitu dalam bentuk yang dinamakan janji untuk pihak ketiga.⁶⁶ Hal ini dinyatakan dalam Pasal 1317 KUHPer yang mengatur mengenai janji untuk pihak ketiga, dimana perjanjian ini memperjanjikan hak-hak bagi orang lain. Pengecualian lainnya bagi asas ini ada dalam Pasal 1316 KUHPer yang terkenal dengan perjanjian garansi, dalam perjanjian garansi berbeda dengan perjanjian untuk pihak ketiga yang memberikan hak untuk pihak ketiga tetapi justru memberikan beban kewajiban bagi pihak

⁶⁴ Subekti., *Op.cit.*, hal. 29.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Sri Soesilowati, dkk., *Op.cit.*, hal. 148.

ketiga.⁶⁷ Satu lagi pengecualian dari asas ini ada pada ketentuan Pasal 1318 KUHPer dimana menurut ketentuan pasal tersebut suatu perjanjian meliputi juga para ahli waris dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.⁶⁸ Dalam ketentuan pada pasal ini berbeda dengan pengecualian-pengecualian sebelumnya yang hanya memberikan hak atau membebaskan kewajiban saja, namun memperjanjikan kedua hal tersebut karena seperti kita ketahui bahwa dalam hukum waris terdapat prinsip bahwa yang beralih adalah hak dan kewajiban.⁶⁹

Jadi berdasarkan asas kepribadian tersebut, pada hakikatnya suatu perjanjian dibuat mengikat diri sendiri sebagai pihak yang melakukan perjanjian, dengan beberapa pengecualian untuk mengikatkan diri untuk pihak ketiga seperti yang diatur dalam Pasal 1317 KUHPer, perjanjian garansi (1316 KUHPer), dan ketentuan bahwa perjanjian berlaku pula terhadap ahli warisnya kecuali tidak ditentukan demikian (Pasal 1318 KUHPer).

2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian

Meskipun berdasarkan asas kebebasan berkontrak para pihak bebas untuk membuat perjanjian yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan pada Buku III KUHPer, namun ketentuan-ketentuan yang memaksa tetap tidak dapat disimpangi khususnya yang mengatur mengenai syarat sahnya perjanjian karena ini berkaitan dengan sahnya suatu perjanjian menurut ketentuan hukum yang berlaku demi tercapainya kepastian hukum bagi para pihak yang membuatnya. Ketentuan berupa syarat sahnya perjanjian merupakan ketentuan yang perlu diperhatikan oleh para pihak yang membuat perjanjian disebabkan pelanggaran terhadap syarat

⁶⁷ *Ibid.*, hal. 149.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *Ibid.*, hal. 150.

tersebut memiliki akibat hukum berupa pembatalan perjanjian atau batal demi hukum.⁷⁰

Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPer dimana suatu perjanjian harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. kata sepakat

Kesepakatan antara para pihak yang membuat perjanjian berarti terjadinya pertemuan atau kesesuaian kehendak yang terjadi diantara para pihak, dan kesepakatan tersebut harus diberikan secara bebas, artinya bebas dari paksaan, kekhilafan dan penipuan sebagaimana tercantum dalam Pasal 1321 KUHPer.⁷¹ Diantara para pihak yang membuat perjanjian harus bersesuaian pendapat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak lainnya dan begitu pula sebaliknya. Mengenai kata sepakat ini diatur dalam Pasal 1321-1328 KUHPer.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1321 KUHPer, salah satu unsur yang perlu diperhatikan untuk memenuhi suatu kesepakatan adalah paksaan, yang termasuk di dalamnya adalah paksaan rohani atau paksaan jiwa (psikis), jadi bukan paksaan badan saja. Hal ini dibuktikan dengan pengaturan pada Pasal 1324 KUHPer yang menyatakan bahwa sesuatu tindakan dapat digolongkan sebagai suatu paksaan apabila perbuatan tersebut dapat menakutkan seseorang yang berpikiran sehat atau menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa kekayaannya atau dirinya dapat terancam. Untuk memprtimbangkan mengenai unsur paksaan ini perlu dilihat usia, kelamin dan kedudukan para pihak yang bersangkutan.

Unsur kedua yang perlu diperhatikan untuk tercapainya suatu kesepakatan adalah kekhilafan atau kekeliruan, terjadi apabila salah satu pihak khilaf tentang hal-hal yang pokok dari apa yang

⁷⁰ *Ibid.*, hal. 140-141.

⁷¹ *Ibid.*

diperjanjikan atau tentang sifat-sifat yang penting dari barang yang menjadi objek perjanjian ataupun mengenai orang dengan siapa diadakan perjanjian itu. Dengan demikian, kekhilafan bisa mengenai orangnya atau benda yang menjadi objek perjanjian.⁷²

Unsur terakhir yang memengaruhi suatu kesepakatan adalah unsur penipuan. Penipuan terjadi apabila satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan yang palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya memberikan persetujuannya. Pihak yang menipu itu bertindak secara aktif untuk menjerumuskan pihak lawannya. Pihak yang menipu, dengan daya akalnya, menanamkan suatu gambaran yang tidak benar tentang ciri objek perjanjian, sehingga pihak yang lain tergerak atau mempunyai kehendak untuk memberikan persetujuannya. Penipuan merupakan salah satu alasan untuk dapat meminta pembatalan perjanjian karena penipuan ini merusak kesepakatan. Menurut Pasal 1328 KUHP, Penipuan yang dapat dijadikan alasan pembatalan perjanjian adalah tipu muslihat dari salah satu pihak yang sedemikian rupa sehingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak akan membuat perikatan itu juga tidak ada tipu muslihat. Adanya penipuan pun harus dibuktikan dan tidak dapat dipersangkakan.

Penipuan perlu dibedakan dengan kekhilafan, dalam kekhilafan tidak ada unsur kesengajaan atau perbuatan aktif dari salah satu pihak yang bertujuan untuk mengelabui pihak lainnya.

Syarat sepakat ini merupakan syarat subjektif, yaitu syarat yang menyangkut tentang subjek perjanjiannya.⁷³ Pelanggaran terhadap syarat ini tidak membuat perjanjiannya batal demi hukum, tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu adalah pihak

⁷² *Ibid.*, hal. 141.

⁷³ *Ibid.*, hal. 143.

yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Jadi, perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi.⁷⁴ Perjanjian yang demikian dalam bahasa Inggris dinamakan *voidable*, atau *vernietigbaar* dalam bahasa Belanda.⁷⁵ Ia selalu diancam dengan bahaya pembatalan (*canceling*).⁷⁶

2. kecakapan

Selanjutnya syarat sahnya suatu perjanjian adalah dibuat oleh orang-orang yang cakap menurut ketentuan hukum yang berlaku untuk membuat perjanjian baik untuk kepentingan dirinya sendiri maupun untuk pihak lain yang diwakili seperti mewakili suatu badan hukum.⁷⁷ Pada dasarnya, setiap orang yang sudah dewasa atau akhil baligh dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Pasal 1330 KUHPerdara memuat ketentuan tentang siapa-siapa saja merupakan orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian :

1. orang-orang yang belum dewasa;
2. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan⁷⁸;
3. orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Memang dari sudut rasa keadilan, perlulah bahwa orang yang membuat suatu perjanjian dan nantinya akan terikat oleh perjanjian itu, mempunyai cukup kemampuan untuk menginsyafi benar-benar akan

⁷⁴ Subekti., *Op.cit.*, hal. 20.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law* (Jakarta: Pustaka sinar harapan, 1993), hal. 74.

⁷⁸ Pasal 433 KUHPer merumuskan orang yang dapat ditaruh di bawah pengampuan adalah orang dungu, sakit ingatan/gila/mata gelap, pemboros dan pemabuk.

tanggung jawab yang akan dipikulnya dengan perbuatannya itu.⁷⁹ Sedangkan dari sudut ketertiban hukum, karena perjanjian menyangkut harta kekayaan seseorang mengingat perjanjian yang dimaksud dalam hukum perikatan di Buku III KUHPer adalah yang menyangkup hukum harta kekayaan maka sudah sepantasnyalah pihak yang dapat melakukan perjanjian adalah pemilik dari kekayaan tersebut yang dapat berbuat bebas terhadap harta kekayaannya tersebut.⁸⁰

Orang yang belum dewasa menurut KUHPer diatur dalam Pasal 330 KUHPer adalah mereka yang belum genap berumur 21 tahun atau belum pernah menikah. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan Pasal 47 usia kedewasaan ditetapkan 18 tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan. KUHPer tidak mengatur secara pasti batas usia dewasa untuk melakukan perjanjian, karena itu batas usia dewasa yang digunakan berbeda-beda karena tidak ada satu batas pasti.

Orang yang tidak sehat pikirannya dianggap tidak dapat menginsafi tanggung jawab yang harus dipikulnya dari sebuah perjanjian.⁸¹ Maka orang tersebut ditaruh di bawah pengampuan dan kedudukannya dianggap sama dengan anak yang belum dewasa. Sama halnya dengan anak yang belum dewasa yang harus diwakili oleh orang tua atau wali, orang yang berada di bawah pengampuan juga harus diwakili oleh pengampunya atau kuratornya.⁸²

Perempuan yang sudah menikah dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian menurut KUHPer. Seiring perkembangan waktu, lahirlah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang kemudian mengatasi permasalahan perbedaan gender yang masih dianut

⁷⁹ Subekti., *Op. cit.*, hal. 17.

⁸⁰ *Ibid.*, hal. 18.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

dalam KUHPer khususnya berkaitan dengan hukum perikatan. Dengan adanya undang-undang tersebut, maka ketentuan tersebut dihapuskan karena dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dinyatakan bahwa:

- “ (1) hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat.
- (2) masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum
- (3) suami adalah kepala keluarga dan istri adalah ibu rumah tangga.”

Ketentuan ini diperkuat lagi dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 1963, yang menganggap bahwa seorang istri bisa melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya.⁸³

Melihat ketentuan tersebut maka permasalahan perbedaan gender dapat teratasi karena dengan jelas dan demi kepastian hukum, peraturan perundang-undangan yang berlaku mengatur mengenai tidak adanya perbedaan gender lagi di mata hukum karena baik perempuan atau laki-laki sekarang dapat melakukan perbuatan hukum.

Sama halnya dengan syarat kata sepakat, syarat kecakapan ini juga merupakan syarat subjektif yang terhadapnya dapat dimintakan pembatalan apabila ada pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut.⁸⁴ Perjanjian dianggap tetap sah selama tidak ada yang memintakan pembatalannya kepada pengadilan. Hanya saja mengenai pembatalan Pasal 1454 KUHPer memberikan jangka waktu yaitu selama 5 tahun atau dalam hal ketidak cakapan maka jangka waktunya

⁸³ Handri Rahrjo, *Hukum Perjanjian Di Indonesia*, cet. 1, (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2009), hal. 53.

⁸⁴ Sri Soesilowati, dkk., *Op.cit.*, hal. 143.

tidak harus menunggu 5 tahun tetapi sejak orang yang tidak cakap tersebut menjadi cakap menurut hukum.⁸⁵

3. hal tertentu

Sebagai syarat sahnya perjanjian yang ketiga yaitu hal tertentu yang menyangkut masalah objek perjanjian. Syarat itu lebih ditegaskan dalam Pasal 1333 KUHPer bahwa syarat itu tidak hanya mengenai objek tertentu jenisnya, tetapi meliputi juga benda-benda yang jumlahnya pada saat dibuatnya persetujuan belum ditentukan, asal jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.⁸⁶ Selain itu juga KUHPer melarang suatu warisan yang belum terbuka untuk dijadikan objek perjanjian sekalipun para pihak yang bersangkutan sepakat untuk itu. Mengenai hal tertentu ini diatur dalam Pasal 1332-1334 KUHPer.

Syarat ketiga ini merupakan syarat objektif karena menyangkut dengan objek yang diperjanjikan.⁸⁷ Akibat hukum jika syarat objektif ini dilanggar maka perjanjian tersebut tidak memiliki kekuatan hukum sejak semula dan tidak mengikat para pihak yang membuat perjanjian atau biasa disebut dengan batal demi hukum (*null and void*).⁸⁸ Akibat dari batal demi hukumnya suatu perjanjian maka perjanjian tersebut tidak dapat dilaksanakan ataupun dituntut di depan hukum karena tidak menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuatnya dengan kata lain tidak melahirkan akibat hukum apapun.

4. sebab yang halal.

Syarat sahnya perjanjian yang terakhir adalah sebab yang halal yang diatur dalam Pasal 1335-1337 KUHPer. Yang dimaksudkan dengan sebab dari suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri.⁸⁹ Sebab di

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ Suryodiningrat., *Op.cit.*, hal. 116.

⁸⁷ Subekti., *Op. cit.*, hal. 20.

⁸⁸ Sri Soesilowati, dkk., *OP.cit.*, hal. 141.

sini bukan berarti motif atau maksud dari dibuatnya perjanjian karena undang-undang tidak mempedulikan motif dari dibuatnya suatu perjanjian. Halal dalam ketentuan ini pun bukan berarti halal menurut ajaran agama tertentu tetapi halal menurut ketentuan hukum yang berlaku. Sebab yang halal berarti isi dari perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.⁹⁰ Pengertian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang di sini adalah undang-undang yang bersifat melindungi kepentingan umum, sehingga jika dilanggar dapat membahayakan kepentingan umum.⁹¹

Akibat dari tidak dipenuhinya syarat yang terakhir ini sama halnya dengan akibat dari tidak dipenuhinya syarat yang ketiga yaitu perjanjian menjadi batal demi hukum. Batal demi hukum berarti perjanjian dianggap tidak pernah ada sebelumnya. Tujuan para pihak untuk membuat perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu hubungan hukum berupa perikatan hukum adalah gagal.

2.2.4 Perjanjian yang Memperjanjikan Sesuatu yang Ada di Kemudian Hari

Mengenai perjanjian yang memperjanjikan sesuatu yang ada di kemudian hari, merupakan bagian dari ketentuan mengenai hal tertentu yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer. Sebagai bagian dari ketentuan mengenai hal tertentu sebagai objek perjanjian menurut syarat sahnya perjanjian dalam KUHPer, maka pengaturannya dapat dilihat dalam Pasal 1332-1334 KUHPer.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa tidak adanya objek perjanjian dalam suatu perjanjian jelas tidak menerbitkan suatu perjanjian. Sehingga keberadaan objek perjanjian berupa hal tertentu tersebut merupakan suatu hal

⁸⁹ Subekti., *Op.cit.*, hal. 20.

⁹⁰ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 31, (Jakarta: PT Intermasa, 2003), hal. 137.

⁹¹ Hardijan Rusli., *Op. cit.*, hal. 99.

yang penting dan ketentuannya perlu diperhatikan. Objek perjanjian yang dapat dikategorikan dalam pasal tersebut⁹²:

- a. objek yang akan ada (kecuali warisan), asalkan dapat ditentukan jenis dan dapat dihitung,⁹³ hal ini disimpulkan dari ketentuan pada Pasal 1333-1334 KUHPer. Pasal 1334 KUHPer juga menegaskan bahwa barang-barang yang baru akan ada kemudian dapat menjadi pokok suatu perjanjian;
- b. objek yang dapat diperdagangkan (barang-barang yang dipergunakan untuk kepentingan umum tidak dapat menjadi objek perjanjian),⁹⁴ hal ini diatur dalam Pasal 1332 KUHPer.

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 1334 KUHPer, maka dapat disimpulkan bahwa suatu barang yang baru akan ada di kemudian hari dapat dijadikan objek perjanjian, tetapi tidak berlaku terhadap suatu warisan yang belum dibuka. Sehingga berdasarkan suatu kesepakatan, suatu barang yang baru akan ada di kemudian hari dapat menjadi objek perjanjian, asalkan mencapai kesesuaian pendapat antara para pihak yang berkaitan.

⁹² Mariam Darius Badruzaman. *Op. cit.*, hal. 104-105.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ *Ibid.*

BAB 3

TINJAUAN HUKUM SYARAT KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

3.1 Tinjauan Umum Syarat Kerja

Definisi syarat kerja sebagai tercantum dalam Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) adalah,

“yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan”.

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, syarat-syarat kerja merupakan hal yang harus diatur di dalam perjanjian kerja. Syarat kerja adalah pengaturan hak dan kewajiban para pekerja sebagaimana belum diatur oleh peraturan perundangan yang berlaku.⁹⁵ Adapun pemuatan syarat kerja dapat dilakukan melalui perjanjian kerja⁹⁶, peraturan perusahaan⁹⁷ atau perjanjian kerja bersama⁹⁸. Hal ini dapat disimpulkan dari pengertian yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana salah satu hal yang diatur baik dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama adalah syarat kerja.

⁹⁵ “Konsep dan Definisi”, <<http://dinas-nakertrans.jakarta.go.id/website/pages/konsep-dan-definisi.php>>, diakses pada 19 November 2009.

⁹⁶ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

⁹⁷ Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

⁹⁸ Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan bahwa Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja /serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang ada serta petikan mengenai syarat kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa syarat kerja merupakan hak dan kewajiban para pihak, yang diatur dalam suatu perjanjian kerja dan belum atau tidak diatur di dalam peraturan perundang-undangan namun ketentuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terdapat beberapa aspek yang berkaitan dengan syarat kerja yang perlu diatur, antara lain⁹⁹:

1. pengaturan karyawan yang berhak atas upah lembur;
2. pengaturan kenaikan upah berkala;
3. pengaturan pelaksanaan ketentuan upah tetap dibayar walaupun pekerja tidak melaksanakan pekerjaan (Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003).
Misal: kewajiban terhadap negara, kriteria menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. pengaturan struktur dan skala upah;
5. ketegasan pengaturan antara tunjangan tetap dengan tunjangan tidak tetap;
6. pengobatan dan perawatan kesehatan;
7. pengaturan cuti: cuti tahunan, cuti di luar tanggungan;
8. pengaturan hak cipta atas suatu ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja (Pasal 8 ayat 3 UU No. 19 tahun 2002);
9. pengaturan kualifikasi pelanggaran yang dapat dikenai SP I/SP II/SP III-Pertama dan Terakhir. Hal ini perlu disesuaikan dengan kondisi, situasi dan nilai-nilai yang ada di perusahaan;
10. pengaturan sanksi administratif: denda pemotongan upah, demosi, skorsing;

⁹⁹ B.M Suryanto Sinurat, "Seputar *Critical Point*", disampaikan pada Seminar DPN APINDO 29 Oktober 2008.

11. pengaturan persoalan mutasi secara tegas dan masuk akal;
12. kewajiban pekerja memberikan informasi yang benar dan terbaru;
13. pengaturan tata cara keluhan kesah pekerja;
14. kualifikasi pelanggaran yang langsung dapat dikenai PHK. Perlu perumusan kembali pelanggaran berat yang ada, dengan menghindari istilah-istilah pidana dan menyesuaikan dengan kondisi dan nilai yang ada di perusahaan;
15. pengaturan PHK dalam kaitannya dengan perkawinan antar karyawan;
16. usia pensiun dan kompensasi pensiun. Perlu diperhatikan jika Perusahaan mengikutsertakan karyawannya dalam program pensiun kaitannya dengan pasal 167 UU No. 13 tahun 2003;
17. pengaturan uang pisah untuk kondisi PHK karena: pengunduran diri, mangkir; dan kesalahan yang langsung dapat dikenai PHK (alasan mendesak);
18. hutang karyawan kaitannya dengan terjadinya PHK;
19. pengaturan jabatan tertentu yang tidak boleh menjadi pengurus SP/SB karena berpotensi menimbulkan konflik kepentingan. Misal: Manajer SDM, Manajer Keuangan Kepala Divisi atau Unit yang bersifat otonom.
20. pengaturan kesempatan kepada Pengurus SP/SB untuk menjalankan kegiatan serikat mengenai: jenis kegiatan yang diberikan kesempatan, misalnya sesi pelatihan atau menghadiri pertemuan yang diselenggarakan oleh organisasi induk; tata cara pemberian kesempatan untuk menjamin kelangsungan proses produksi, misalnya berapa hari sebelum izin harus diberikan dan terakhir pemberian kesempatan yang mendapat upah dan tidak mendapat upah.

Apabila syarat kerja dimuat dalam perjanjian kerja maka ketentuannya adalah syarat kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan,

perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰⁰ Berdasarkan hirarkinya, maka yang digunakan sebagai acuan atau pedoman penyusunan syarat kerja maupun hak dan kewajiban pekerja berturut-turut dari yang tertinggi adalah peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan baru kemudian perjanjian kerja.

Apabila syarat kerja diatur dalam peraturan perusahaan, maka pengaturannya terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Kepmenakertrans Nomor 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Di dalam Kepmenakertrans Nomor 48/Men/IV/2004 ditegaskan bahwa isi dari peraturan perusahaan adalah syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan rincian pelaksanaan ketentuan perundang-undangan. Di dalam peraturan perusahaan diatur mengenai syarat-syarat kerja yang berlaku di perusahaan, berisi hak dan kewajiban bagi buruh dan pengusaha dalam rangka memperoleh kepastian hukum.¹⁰¹ Dalam implementasinya, syarat kerja mungkin memuat dua hal, yaitu yang bersifat khusus/spesifik maupun yang bersifat umum. Hal yang bersifat spesifik biasanya diatur melalui syarat kerja dalam perjanjian kerja, sedangkan yang umum diatur dalam syarat kerja dalam peraturan perusahaan.

Mekanisme pembuatannya sepenuhnya dilakukan oleh perusahaan, partisipasi buruh dilakukan dengan memberikan saran-saran menyangkut substansi peraturan

¹⁰⁰ Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat : a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya; f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(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.

¹⁰¹ Djokopitoyo, "*Hubungan Industrial Tanpa Mogok*"

perusahaan.¹⁰² Adapun proses penyusunan peraturan perusahaan seperti diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor 48/Men/IV/2004 dimulai dari pemberi kerja memberikan naskah rancangan peraturan perusahaan kepada wakil pekerja atau serikat pekerja untuk mendapatkan saran dan pertimbangan. Saran dan pertimbangan dari wakil pekerja bukan merupakan kewajiban. Jika wakil buruh merasa tidak perlu memberikan saran dan pertimbangan terhadap rancangan peraturan perusahaan, maka proses berikutnya dapat ditempuh oleh pemberi kerja tanpa saran dan pertimbangan dari wakil pekerja. Setelah memperoleh saran dan pertimbangan dari pekerja maka pemberi kerja harus memperhatikan saran dan pertimbangan tersebut untuk kemudian disesuaikan. Peraturan perusahaan yang sudah disesuaikan tersebut kemudian diminta pengesahannya kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau provinsi, yang disertai dengan persyaratan-persyaratan pengajuan pengesahan lainnya¹⁰³. Pejabat yang bertanggung jawab selain harus memeriksa kelengkapan dokumen juga harus meneliti materi peraturan perusahaan yang diajukan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan yang berlaku. Terhadap hal-hal yang dianggap tidak sesuai baik kelengkapan dokumen maupun muatan materi peraturan perusahaan maka

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ Pasal 8 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama:

Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan melengkapi :

- a. permohonan tertulis memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. wilayah operasi perusahaan;
 4. status perusahaan;
 5. jenis/bidang usaha;
 6. jumlah pekerja/buruh menurut jenis kelamin;
 7. status hubungan kerja;
 8. upah tertinggi dan terendah;
 9. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada);
 10. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh (apabila ada);
 11. masa berlakunya peraturan perusahaan; dan
 12. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa.
- b. naskah peraturan perusahaan dibuat dalam rangkap 3 (tiga) yang telah ditandatangani oleh pengusaha;
- c. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.
- d.

permohonan pengesahan dikembalikan untuk dilengkapi atau diperbaiki. Peraturan perusahaan yang telah diperbaiki atau kelengkapan dokumen yang sudah dipenuhi dikembalikan lagi kepada pejabat yang berwenang untuk diperiksa dan disahkan. Setelah peraturan perusahaan mendapatkan pengesahan dari pejabat yang ditunjuk, pemberi kerja wajib memberitahukan dan menjelaskan isi peraturan perusahaan yang telah disahkan tersebut.

Ada kemungkinan sesuatu telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan, tetapi ada maksud untuk mengatur kembali hal tersebut di dalam peraturan perusahaan.¹⁰⁴ Jika hal ini terjadi maka keputusan menteri menentukan bahwa dalam hal peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi peraturan perundang-undangan, maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih baik daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁰⁵

3.2 Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

3.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan, dimana di dalamnya dapat diatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dengan pekerja.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereenkoms*¹⁰⁶, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPer, yaitu:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana 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.”

¹⁰⁴ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, cet. 1, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 101.

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Djumadi., *Op. cit.*, hal. 29.

Selain itu ada pula pengertian perjanjian kerja yang diberikan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan, Prof. Imam Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.¹⁰⁷

Adapun mengenai perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa,

“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diberikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat individual¹⁰⁸, karena hanya mengikat para pihak yang membuatnya saja yaitu antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai pihak yang melaksanakan pekerjaan.

3.2.2 Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diuraikan unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa,

“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁰⁹

Menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala

¹⁰⁷ *Ibid.*, hal. 29-30.

¹⁰⁸ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991), hal. 11.

¹⁰⁹ FX Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 7.

di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi empat syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:¹¹⁰

1. pekerjaan

Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).¹¹¹

2. waktu tertentu

Unsur ini berarti adanya suatu waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.¹¹² Hubungan kerja tersebut harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.¹¹³ Hal ini diperlukan untuk menghindari kemungkinan kesewenang-wenangan baik oleh pihak pengusaha dengan mempekerjakan pekerjanya tanpa mengenal waktu, atau pihak pekerja yang bekerja sesuka hati sesuai keinginannya saja kapan hendak bekerja.

3. perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain sebagai pemberi kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah).¹¹⁴

¹¹⁰ Djumadi., *Op.cit.*, hal. 35-36.

¹¹¹ Tim Pengajar Hukum Perburuhan, *Seri Buku Ajar: Hukum Perburuhan*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hal. 68.

¹¹² *Ibid.*, hal. 70.

¹¹³ Djumadi., *Op.cit.*, hal. 39.

¹¹⁴ FX. Djumialdji., *Op.cit.*, hal. 8.

Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.¹¹⁵ Maka apabila tidak terdapat hubungan subordinasi tidak dapat dikategorikan sebagai suatu perjanjian kerja.

4. upah

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*).¹¹⁶ Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya berupa pembayaran atas upah. Sistem pemberian upah biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat.¹¹⁷ Upah bagi pekerja sebagai akibat perjanjian kerja merupakan faktor utama, karena justru upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna menghidupi pekerja demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya.¹¹⁸

3.2.3 Isi Perjanjian Kerja

Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai isi dari suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, bahwa:

“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ Tim Pengajar., *Op.cit.*, hal. 68.

¹¹⁷ *Ibid.*, hal. 69.

¹¹⁸ Wiwoho., *Op.cit.*, hal. 15.

g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.”

Hukum perjanjian bersifat terbuka. Para pihak dapat memperjanjikan apa saja asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹⁹ Bagi hukum perburuhan, pembatasan terhadap kebebasan itu bermakna amat penting, sebab di dalam pembatasan ini terletak perlindungan hukum bagi pekerja.¹²⁰ Menurut pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dijabarkan bahwa isi dari suatu perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Isi perjanjian kerja, yaitu pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat.¹²¹ Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²² Maksudnya, apabila di perusahaan tersebut telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik secara kualitas maupun kualitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam praktek, pada umumnya perjanjian kerja berisi mengenai besarnya upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya.¹²³ Sering terjadi pula bahwa perjanjian kerja hanya memuat syarat kerja berupa nominal upah saja, sehingga syarat-syarat kerja lainnya diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

¹¹⁹ Abdul R. Budiono., *Op. cit.*, hal. 38.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1994), hal. 59.

¹²² Indonesia., *Ibid.*, ps. 54 ayat (2).

¹²³ F.X. Djumialdji., *Op. cit.*, hal. 23.

Selain materi mengenai syarat kerja yang perlu diatur dalam suatu perjanjian kerja, terdapat juga hak dan kewajiban para pihak yang perlu diatur. Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lainnya merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja, yaitu pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak pemberi kerja, seperti juga hak pekerja tersimpul dalam kewajiban pemberi kerja.¹²⁴ Adapun hak dan kewajiban para pihak tersebut, antara lain:

1. kewajiban pemberi kerja

Dalam melakukan hubungan kerja, ada banyak kewajiban-kewajiban dari si pemberi kerja yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban si majikan untuk membayar upah tepat pada waktunya.¹²⁵ Walaupun kewajiban membayar upah merupakan hal yang paling penting dalam suatu perjanjian kerja, kewajiban-kewajiban lainnya tidak dapat diabaikan begitu saja. Adapun kewajiban-kewajiban tersebut, antara lain:

- a. kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.¹²⁶

Kewajiban pemberi kerja, salah satunya adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Pemberi kerja harus dapat bertindak sebijaksana mungkin untuk menentukan apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya; dan apa yang sebenarnya

¹²⁴ Wiwoho Soedjono., *Op.cit.*, hal. 12.

¹²⁵ Djumadi., *Op.cit.*, hal. 49.

¹²⁶ *Ibid.*

berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.¹²⁷

Kewajiban ini menjadi landasan utama bagi pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya. Pemberi kerja berkewajiban berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerjanya dengan para pekerja, yang dilandasi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat.

b. kewajiban untuk memberikan waktu istirahat.

Di dalam Pasal 1602v KUHPer jo PP Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan pihak pemberi kerja diwajibkan untuk mengatur pekerja sedemikian rupa sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan dipihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.¹²⁸ Melalui pengaturan yang tepat mengenai waktu istirahat ini maka semua pihak dapat tetap memenuhi kewajibannya dalam hal melakukan kegiatan kerja dan tidak perlu khawatir haknya untuk beristirahat akan terabaikan. Pemerintah juga menganggap ini merupakan hal yang penting demi kelangsungan hubungan kerja yang harmonis, sehingga hal ini juga diatur dalam paragraf keempat bagian kesatu Bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti serta hari libur resmi.

c. kewajiban mengatur tempat kerja dan alat kerja

Dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja; moral dan kesusilaan; perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai

¹²⁷ *Ibid.*, hal. 49-50.

¹²⁸ *Ibid.*

agama.¹²⁹ Untuk melaksanakan hal tersebut diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan dan rehabilitasi.¹³⁰

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.¹³¹ Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan ini harus disesuaikan dengan struktur organisasi, proses pelaksanaan, tanggung jawab prosedur, sumber daya serta pemeliharaan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja. Hal ini perlu diatur secara khusus demi terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Mengenai alat-alat kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dimana pekerja dilindungi dari bahaya dipakainya alat-alat kerja maupun bahan-bahan yang dipakai perusahaan.

Kewajiban mengatur tempat kerja dan alat kerja ini diadakan agar kecelakaan kerja pada pekerja dapat dihindari. Hal ini juga berkaitan dengan JAMSOSTEK yang merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal

¹²⁹ Indonesia., *Op.cit.*, Psl. 86.

¹³⁰ F.X. Djumaldji., *Op.cit.*, hal. 36.

¹³¹ *Ibid.*

dunia.¹³² Untuk menjadi anggota JAMSOSTEK ini, pihak pemberi kerja harus mendaftarkan pekerjanya.

d. kewajiban membayar upah

Kewajiban membayar upah merupakan hal terpenting dalam suatu hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi upah yaitu:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.¹³³ Membayar upah merupakan kewajiban utama dari pemberi kerja yang harus dilakukan tepat pada waktunya.

Dalam pengaturan mengenai pembayaran upah, diatur pula jika si pekerja berhalangan melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, misalnya sakit, cuti atau melakukan kegiatan dinas, juga dalam hal pekerja harus bekerja melebihi jam kerjanya atau lembur. Pemberian upah merupakan tujuan utama dari seseorang melakukan pekerjaan, karena upah diperlukan sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang dan keluarganya secara wajar. Oleh karena itu, pemberi kerja dilarang memberikan upah lebih rendah daripada upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah.

Ketentuan mengenai penghitungan upah diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan termasuk mengenai upah minimum.

¹³² *Ibid.*, hal. 37.

¹³³ *Ibid.*, hal. 26.

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”

Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat kita lihat adanya perlindungan penuh yang diberikan oleh undang-undang terhadap hak utama dari pekerja yaitu upah. Undang-undang mengatur bahwa bila terjadi pailit terhadap suatu perusahaan, maka upah bagi para pekerja merupakan hal pertama yang harus dibayarkan.

2. kewajiban pekerja

Sebagai salah satu pihak dalam perjanjian kerja, selain berhak mendapatkan hak-hak yang merupakan kewajiban dari pemberi kerja, maka pihak pekerja pun juga harus memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. KUHPer merinci kewajiban pekerja sebagai berikut¹³⁴:

1. pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya;
2. pekerja berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusaha ia menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya;
3. pekerja wajib taat terhadap peraturan mengenai ha melakukan pekerjaannya;
4. pekerja yang tinggal pada pemberi kerja, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pemberi kerja.

¹³⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hal. 69.

Menurut Imam Soepomo, kewajiban utama dari pekerja adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pemberi kerja, dan membayar ganti kerugian.¹³⁵ Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang menjadi kewajiban pekerja, antara lain:

a. kewajiban melakukan pekerjaan

Salah satu unsur dari suatu perjanjian kerja seperti yang telah dijabarkan sebelumnya adalah pekerjaan. Unsur inilah yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan. Mengenai ruang lingkup pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pekerja diatur lebih lanjut dalam suatu perjanjian kerja. Pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri, karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja berakhir demi hukum.¹³⁶ Pekerjaan tidak dapat diwakilkan atau diwariskan, namun dalam hal pekerjaan tidak dapat diwakilkan dapat dikesampingkan atas dasar alasan-alasan tertentu serta dengan sepengetahuan dan izin dari pemberi kerja sebelumnya, hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1603a KUHP. Hal ini kemudian berkaitan dengan pembayaran upah dimana prinsip bahwa upah tidak dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya (asas *no work no pay*) dapat dihindari.

b. kewajiban menaati tata tertib perusahaan

Pekerja dalam melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pihak pemberi kerja yang dituangkan

¹³⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1983), hal. 63.

¹³⁶ *Ibid.*, hal. 42.

dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan.¹³⁷ Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melakukan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pemberi kerja.¹³⁸

Sebetulnya ketentuan tentang adanya petunjuk pemberi kerja dalam melaksanakan pekerjaan ini didasarkan atas ketentuan KUHPer, khususnya Pasal 1603b KUHPer yang menentukan bahwa:

“buruh wajib menaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan kepada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh orang atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan tersebut maka pekerja diharuskan mematuhi segala petunjuk pemberi kerja yang berupa aturan mengenai hal melaksanakan pekerjaan dan juga aturan yang ditujukan demi perbaikan tata tertib perusahaan. Pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pemberi kerja sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.¹³⁹ Maka perintah pemberi kerja yang bertentangan dengan perjanjian kerja, undang-undang ataupun kebiasaan setempat dapat diabaikan.

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan tata tertib perusahaan terpisah dari peraturan perusahaan, namun melalui ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi,

“peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”,

¹³⁷ Djumadi., *Op.cit.*, hal. 47.

¹³⁸ F.X Djumialdji., *Op.cit.*, hal. 43.

¹³⁹ Djumadi., *Op.cit.*, hal. 47.

maka kewajiban pekerja adalah menaati peraturan perusahaan karena di dalamnya menyangkup syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

3. kewajiban bertindak sebagai pekerja yang baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pemberi kerja yang baik. Dengan demikian pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.¹⁴⁰ Pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

4. kewajiban membayar ganti rugi atau denda

Tanggung jawab pekerja atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya.¹⁴¹ Disengaja ialah jika perbuatannya atau tidak berbuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain, kelalaian terjadi jika ia karena kurang berhati-hati merugikan kepentingan orang lain.¹⁴² Sehingga apabila kerugian tersebut bukan disebabkan oleh kesalahan pekerja atau karena di luar batas kemampuan si pekerja maka kejadian tersebut bukan merupakan tanggung jawab si pekerja, seperti misalnya terjadi bencana alam.

3.2.4 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai suatu bentuk perjanjian, maka agar dapat dinyatakan sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, perjanjian kerja haruslah memenuhi ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320

¹⁴⁰ F.X Djumialdji., *Op.cit.*, hal. 43.

¹⁴¹ Imam Soepomo., *Op.cit.*, hal. 92.

¹⁴² *Ibid.*

KUHPer. Hal ini juga didukung oleh ketentuan pada Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- “(1) 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.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.”

Berdasarkan pasal di atas maka terdapat syarat sahnya perjanjian yang pada pokoknya sama dengan syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer, yaitu sepakat; kecakapan para pihak; suatu hal tertentu; dan suatu sebab yang halal. Hal tersebut menunjukkan bahwa perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian yang di dalamnya berlaku pula ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian menurut Buku III KUHPer.

Dalam pembuatan perjanjian kerja yang penting adalah kesepakatan, yang ditunjukkan dengan dilakukannya pekerjaan oleh pihak penerima kerja.¹⁴³ Hal ini berarti tidak adanya keharusan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau tidak. Bila perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka keperluan untuk pembuatan perjanjian kerja tersebut menjadi tanggung jawab pengusaha.¹⁴⁴

Syarat sah yang ketiga menurut Pasal 1320 KUHPer yaitu hal tertentu, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, suatu hal tertentu tersebut dikhususkan menjadi adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Selain itu syarat sah yang keempat menurut Pasal 1320 KUHPer yaitu sebab yang halal yang berarti pula pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Tidak bertentangan dengan

¹⁴³ *Ibid.*, hal. 73.

¹⁴⁴ Indonesia., *Ibid.*, ps. 53.

ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundangan yang berlaku berarti tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴⁵ Jika bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁴⁶

Selain syarat-syarat materil berupa syarat sahnya suatu perjanjian kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai syarat formil dari perjanjian kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengharuskan suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis.¹⁴⁷ Sedangkan apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hal-hal yang perlu dicantumkan dalam suatu perjanjian kerja.¹⁴⁸ Suatu perjanjian kerja dibuat dalam rangkap dua yang memiliki kekuatan hukum yang sama, masing-masing pihak memiliki salinannya.¹⁴⁹ Selain itu perjanjian kerja juga diharuskan untuk dibuat dalam Bahasa Indonesia dan dengan huruf latin.¹⁵⁰

Dalam bab berikutnya akan dibahas mengenai studi kasus terkait masalah syarat kerja yang ada dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka. Dimana dalam prakteknya pihak PT Panaksara Pustaka kerap mengeluarkan tata tertib perusahaan dalam bentuk memo yang tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan namun juga berkaitan dengan syarat kerja yang seharusnya sudah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Perjanjian kerja serta keberadaan memo terhadap perjanjian kerja yang sudah disepakati sebelumnya tersebut akan dibahas berdasarkan ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

¹⁴⁵ B.M Suryanto Sinurat., *Op. cit.*

¹⁴⁶ *Ibid.*

¹⁴⁷ Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

¹⁴⁸ Indonesia., *Op. cit.*, ps. 54 ayat (1).

¹⁴⁹ *Ibid.*, ps. 54 ayat (3).

¹⁵⁰ *Ibid.* ps. 57.

BAB 4

STUDI KASUS PERJANJIAN KERJA PT PANAKSARA PUSTAKA

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai perjanjian, khususnya perjanjian kerja, pada bab ini akan dianalisa suatu kasus mengenai perjanjian kerja dimana salah satu syarat kerja yang termuat dalam perjanjian kerja dimanfaatkan oleh pihak pemberi kerja untuk dapat mengeluarkan peraturan-peraturan baru yang harus dipatuhi oleh para pekerja di kemudian hari.

Hal ini terjadi pada perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka selaku pemberi kerja untuk mengikat para pekerjanya. Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk perjanjian tertulis yang baik format maupun isinya telah disusun oleh pihak pemberi kerja. Sesuai pengalaman penulis yang sempat bekerja pada PT Panaksara Pustaka sebagai *customer service* paruh waktu, PT Panaksara Pustaka telah menyiapkan perjanjian kerja yang isinya relatif sama setiap merekrut pekerja baru disesuaikan dengan posisi yang akan ditempati. Calon pekerja diberi kesempatan untuk mempelajari terlebih dahulu perjanjian kerja yang telah disiapkan sebelum menyetujui dan menandatangani. Terhadap ketentuan-ketentuan yang dianggap tidak berkenan bagi calon pekerja, PT Panaksara Pustaka memberi kesempatan untuk mendiskusikannya bersama.

Hal yang menarik perhatian penulis adalah keberadaan syarat kerja selain yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, syarat kerja yang dalam pendapat penulis dapat dijadikan celah bagi pemberi kerja untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerjanya. Seperti yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, syarat kerja merupakan hak dan kewajiban yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan sehingga dapat memberikan kesempatan bagi pemberi kerja untuk mengatur pekerjanya. Namun syarat kerja tersebut dapat juga diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Dalam penyusunan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama terdapat peran serta pekerja di dalamnya, sehingga seharusnya

dapat mengakomodir kebutuhan pekerja dan syarat kerja tersebut tidak ditentukan secara sepihak saja.

4.1 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Contoh perjanjian kerja yang akan digunakan dalam analisa ini adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara PT Panaksara Pustaka yang diwakili oleh Astrid Soegarda selaku *Manager of Human Resources Department* dengan Gilang Paramita Sugiharto sebagai calon pekerja yang akan menempati posisi *customer service staff*. Calon penerima kerja tidak dilibatkan secara langsung dalam proses penyusunan perjanjian kerja karena perjanjian kerja sudah disiapkan oleh pihak PT Panaksara Pustaka

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian, maka berlaku pula ketentuan-ketentuan perjanjian menurut KUHPer, salah satunya mengenai syarat sahnya perjanjian. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320-1337 KUHPer. Adapun syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPer, antara lain: kata sepakat, kecakapan para pihak, hal tertentu dan sebab yang halal.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga merumuskan hal-hal yang menjadi syarat sahnya suatu perjanjian kerja yang harus dipenuhi. Sebagai peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur mengenai ketenagakerjaan, maka pengaturan mengenai perjanjian kerja terdapat secara lebih rinci di dalamnya. Syarat sahnya suatu perjanjian kerja, antara lain: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.¹⁵¹

Pada pokoknya syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer merupakan hal yang sama, hanya saja syarat ketiga dan keempat yang diatur dalam KUHPer yaitu hal tertentu dan sebab yang halal diatur lebih rinci oleh Undang-Undang

¹⁵¹Indonesia., *Op. cit.*, Pasal 52 ayat (1).

Ketenagakerjaan yaitu berupa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Akibat dari tidak dipenuhinya unsur-unsur tersebut sama halnya dengan pengaturan dalam KUHPer, yaitu apabila syarat pertama dan kedua yang menjadi syarat subjektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan apabila syarat ketiga dan keempat yang merupakan syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada sama sekali.

Suatu perjanjian menurut KUHPer dianggap telah mencapai kesepakatan apabila dilakukan tanpa suatu kekhilafan, paksaan, atau pun penipuan.¹⁵² Sepakat dalam hal ini tidak dapat ditentukan dari isi perjanjiannya karena hal tersebut berkaitan dengan keadaan pada saat dilakukannya perjanjian. Kesepakatan merupakan kesesuaian, kecocokan, pertemuan kehendak dari yang mengadakan perjanjian atau pernyataan kehendak yang disetujui antara pihak-pihak.¹⁵³

Walaupun perjanjian kerja tersebut tidak disusun secara bersama-sama, namun syarat mengenai kesepakatan dapat dilihat melalui penandatanganan perjanjian kerja tersebut oleh calon pekerja. Apabila perjanjian itu dibuat dalam bentuk tertulis seperti kontrak, maka tentunya dinyatakan dalam *draft* kontrak tersebut, dengan ditandatanganinya sebuah perjanjian kerja menandakan bahwa kedua belah pihak menyetujui isi dari perjanjian kerja tersebut. Dalam contoh perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka, perjanjian kerja ditandatangani kedua belah pihak yang didahului dengan klausula yang berbunyi¹⁵⁴:

“Bersama ini kedua pihak menyatakan telah menyetujui Surat Kesepakatan Kerja seperti yang tertera di atas dan secara hukum terikat dengan segala perincian di dalamnya”

¹⁵² *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Cet. 35, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2004). Pasal 1321.

¹⁵³ Mariam Darus Badruzaman., *Op. cit.*, hal. 98.

¹⁵⁴ Dapat dilihat di bagian lampiran contoh perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka.

Saat perjanjian kerja ditawarkan kepada calon pekerja, tidak ditemukan adanya unsur-unsur kekhilafan, paksaan, atau penipuan. Kekhilafan yang dapat menjadi penyebab batalnya suatu perjanjian terjadi apabila terdapat kekhilafan mengenai hakikat dari benda yang menjadi objek perjanjian. Sedangkan dalam perjanjian kerja tersebut tidak ditemukan adanya kekhilafan mengenai objek perjanjian, di mana yang menjadi objek perjanjiannya adalah suatu pekerjaan yang sudah dijelaskan secara rinci dalam perjanjian kerja berupa jabatan yang akan ditempati serta hal-hal yang menjadi bagian dari pekerjaan dan harus dipenuhi.

Dalam penandatanganan perjanjian tersebut juga tidak ditemukan adanya unsur pemaksaan, karena PT Panaksara Pustaka selalu memberikan kesempatan kepada calon pekerja untuk mempelajarinya terlebih dahulu dan untuk menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan isi perjanjian. Unsur penipuan juga tidak ditemukan, karena belum pernah terjadi salah satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan yang palsu atau tidak benar, maupun tipu muslihat yang dilakukan secara aktif untuk membujuk pihak lainnya menyetujui perjanjian tersebut.

Syarat sah yang kedua baik menurut KUHPer dan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah kecakapan para pihak. Para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja adalah pemberi kerja yaitu PT Panaksara Pustaka yang dalam perjanjian tersebut diwakili oleh Astrid Soegarda selaku *Manager of Human Resources Department* dan calon pekerja. KUHPer mengatur bahwa pihak yang dapat membuat suatu perikatan harus memenuhi syarat kecakapan. Menurut Pasal 1329 KUHPer, setiap orang cakap membuat perikatan selama tidak dinyatakan tidak cakap oleh undang-undang. Mereka yang tidak cakap menurut KUHPer adalah mereka yang belum dewasa atau yang di bawah pengampuan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan anak didefinisikan sebagai setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun.¹⁵⁵ Lebih lanjut ditegaskan larangan untuk mempekerjakan anak ditegaskan dalam Pasal 68 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terdapat pengecualian bagi anak yang berumur antara 13 sampai 15 tahun, yang melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu

¹⁵⁵ Indonesia, *Op.cit.*, ps. 1 angka 26.

perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial dari anak tersebut.¹⁵⁶ Kewenangan untuk mewakili suatu badan hukum dapat dilihat dari anggaran dasar atau pun berdasarkan surat kuasa yang diberikan kepadanya. Dalam perjanjian kerja tersebut pihak pemberi kerja yang diwakili oleh Astrid Soegarda selaku *Manager of Human Resources Department* yang memiliki wewenang untuk melakukan perjanjian kerja dengan pihak pekerja merupakan representasi dari PT Panaksara Pustaka selaku pihak pemberi kerja. Pihak kedua yaitu pekerja, dalam perjanjian kerja ini telah berumur 22 tahun pada saat penandatanganan perjanjian kerja tersebut dan tidak berada di bawah pengampuan sehingga memenuhi syarat kecakapan untuk membuat perjanjian. Hal tersebut dibuktikan dari dimilikinya tanda pengenal berupa Kartu Tanda Penduduk yang telah diberikan salinannya terlebih dahulu sebelum proses penandatanganan perjanjian kerja dilakukan.¹⁵⁷ Di dalam perjanjian kerja tersebut, para pihak yang terlibat merupakan pihak-pihak yang tidak termasuk ke dalam kategori orang yang tidak cakap membuat perjanjian.

Syarat sahnya perjanjian yang ketiga menurut KUHPer yaitu hal tertentu, yang berupa objek dari perjanjian. Menurut KUHPer yang dapat dijadikan objek dari suatu perjanjian adalah sesuatu hal yang biasa dimiliki oleh subyek hukum.¹⁵⁸ Hal ini diperjelas dari ketentuan pada Pasal 1332 KUHPer yang mengatur bahwa,

“hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok suatu perjanjian”.

Namun di dalam suatu perjanjian kerja, yang menjadi objek perjanjian adalah pekerjaan. KUHPer mengenal perikatan dari bidang hukum harta kekayaan, namun tetap perlu diingat bahwa rumusan yang diberikan Pasal 1234 KUHPer mengenai jenis-jenis perikatan yaitu,

“tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”.

¹⁵⁶ Indonesia, *Op.cit.*, ps. 69 ayat (2).

¹⁵⁷ Informasi penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan pihak yang bersangkutan.

¹⁵⁸ Djumadi., *Op. cit.*, hal. 21.

Berdasarkan ketentuan tersebut perjanjian kerja dapat dikategorikan sebagai perikatan untuk berbuat sesuatu, yaitu melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian, pekerjaan menjadi objek dari suatu perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja, yang menjadi substansi kesepakatan adalah pekerjaan dan berbagai hal yang terkait dengannya. Apabila substansi tersebut tidak dikemukakan maka tentunya tidak dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka, yang menjadi objek dari perjanjiannya adalah pekerjaan *customer service staff* yang dilengkapi dengan perincian pekerjaan yang harus dilakukan oleh pihak pekerja.

Undang-undang Ketenagakerjaan lebih spesifik menentukan objek dari suatu perjanjian kerja yaitu pekerjaan.¹⁵⁹ Di dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka diberikan perincian pekerjaan yang harus dipenuhi.¹⁶⁰ Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya, salah satu unsur dalam perjanjian kerja yang menjadi pembeda perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya adalah adanya pekerjaan yang menjadi objek dari perjanjian kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja.

Syarat sahnya yang terakhir yang harus dipenuhi menurut KUHPer adalah sebab yang halal. Ketentuan mengenai sebab yang halal mengatur bahwa isi dari suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Untuk itu perlu dilihat isi perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka bertentangan atau tidak dengan hal-hal tersebut. Setelah ditelusuri tidak ditemukan adanya ketentuan-ketentuan yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka ini adalah sebagai *customer service staff* yang pada pokoknya berkewajiban untuk melayani pelanggan yang datang pada toko dimana pekerja ditempatkan serta mengerjakan segala kegiatan yang berhubungan dengan pemeliharaan produktifitas perusahaan. Pekerjaan yang diperjanjikan ini tidak

¹⁵⁹ Indonesia., *Op. cit.*, Pasal 52 ayat (1).

¹⁶⁰ Dapat dilihat di bagian lampiran contoh perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka.

memenuhi ketentuan pekerjaan yang dilarang menurut undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum seperti halnya penjualan dan peredaran narkoba, segala sesuatu yang berhubungan dengan pornografi, penjualan anak atau perempuan, perjudian, perbudakan, atau pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerjanya.

4.2 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja PT Panaksara Pustaka Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selain syarat sahnya perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya merupakan perwujudan dari ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer tersebut di atas, Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Terhadap perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁶¹ Adapun ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja tertulis diatur dalam Pasal 52-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hal pertama yang diatur dalam undang-undang tersebut mengenai perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah syarat sahnya suatu perjanjian kerja. Pada dasarnya syarat sahnya perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sama pokoknya dengan syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengharuskan suatu perjanjian kerja dibuat dalam Bahasa Indonesia dan dengan huruf latin¹⁶², hal tersebut dapat ditemukan pada contoh perjanjian kerja yang dikeluarkan PT Panaksara Pustaka. Selain syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan mengenai format utama yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

¹⁶¹ Indonesia, *Op.cit.*, ps. 51 ayat (2).

¹⁶² Indonesia., *Op. cit.*, ps. 57.

“(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat ditelusuri apakah perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka sudah memenuhi ketentuan-ketentuan formil mengenai format perjanjian kerja. Merujuk pada ketentuan-ketentuan di atas, banyak unsur yang tidak dipenuhi oleh PT Panaksara Pustaka.

Identitas perusahaan seperti yang seharusnya dicantumkan berupa nama, alamat, dan jenis usaha tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. Hanya nama saja yang disebutkan, serta alamat disebutkan di dalam kop surat tidak dalam isi perjanjian tersebut. Identitas pekerja juga tidak disebutkan secara rinci sesuai ketentuan yang ada, hanya nama pekerja saja. Jabatan atau jenis pekerjaan telah disebutkan secara jelas yaitu sebagai *customer service staff*. Perjanjian kerja tersebut juga tidak menyebutkan tempat pekerjaan, yaitu tempat dimana pekerja akan ditempatkan sehingga dapat menimbulkan kemungkinan bahwa pekerja akan berpindah atau dipindahkan tempat bekerjanya karena tidak ditentukan secara pasti. Besarnya upah dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut tetapi cara pembayarannya tidak diatur secara jelas oleh perjanjian kerja. Syarat-syarat kerja yang menjadi isi dari perjanjian kerja juga diatur dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka yang merupakan hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja. Mengenai mulai berlakunya perjanjian ditentukan berdasarkan tanggal penandatanganan perjanjian kerja yang berlaku minimal 6 bulan. Terdapat ketentuan mengenai tempat dan tanggal perjanjian kerja serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka tersebut. Hanya saja terhadap pelanggaran ketentuan minimal dari suatu perjanjian kerja yang perlu diatur, tidak ada sanksi khusus yang diatur

oleh undang-undang. Sehingga pemberi kerja tidak sepenuhnya berkewajiban untuk memenuhi ketentuan-ketentuan tersebut.

4.3 Kedudukan Syarat Kerja yang Dikeluarkan oleh PT Panaksara Pustaka dalam Bentuk Memo terhadap Perjanjian Kerja yang Telah Disepakati Sebelumnya

Dalam perjanjian kerja terdapat syarat-syarat kerja yang merupakan hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut memberikan peluang bagi pihak pemberi kerja untuk mengatur para pekerjanya sesuai dengan keinginan pihak pemberi kerja. Sementara dari sisi pekerja hal tersebut tidaklah menguntungkan. Dalam kasus ini, syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka yang menyatakan bahwa,

“pihak kedua diwajibkan mematuhi semua peraturan dan tata tertib perusahaan”.

Dalam perjanjian kerja tersebut, pihak kedua yang dimaksud adalah pihak pekerja. Syarat tersebut berpotensi membuka peluang lebih bagi pemberi kerja untuk mengatur para pekerjanya secara lebih lanjut melalui bentuk-bentuk peraturan dan tata tertib perusahaan yang diinginkannya. Oleh karena itu PT Panaksara Pustaka kerap mengeluarkan peraturan dan tata tertib perusahaan (syarat kerja) dalam bentuk memo¹⁶³. Sesuai dengan syarat yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja secara otomatis para pekerja harus mematuhi memo tersebut. Permasalahan yang timbul kemudian dengan dikeluarkannya memo-memo itu adalah apakah memo merupakan suatu bentuk peraturan dan tata tertib perusahaan.

¹⁶³ Memo atau memorandum menurut Black Law Dictionary adalah:

1. *An informal written note or record outlining the terms of a transaction or contract (the memorandum indicated the developer's intent to buy the property at its appraised value). To satisfy the statute of frauds, a memorandum can be written in any form, but it must (1) identify the parties to the contract, (2) indicate the contract's subject matter, (3) contain the contract's essential terms, and (4) contain the signature of the party against whom enforcement is sought. – also termed memorial; note.*
2. *An informal written communication used especially in offices (the firm sent a memorandum reminding all lawyers to turn in their timesheets). – often shortened to memo.*
3. *A party's written statement of its legal arguments presented to the court, usually in the form of a brief (memorandum of laws).*

Memo merupakan singkatan dari *memorandum* yang berasal dari kata *memory*, yang berarti ingatan.¹⁶⁴ Oleh karena itulah isi memo terutama menyangkut informasi yang bersifat mengingatkan.¹⁶⁵ Memo merupakan surat singkat yang berisi pokok-pokok masalah untuk pelaksanaan aktivitas rutin kantor.¹⁶⁶ Isi memo dapat berupa: pemberian informasi, permintaan informasi, pemberian referensi, penugasan, himbuan atau peringatan.¹⁶⁷ Memo ditujukan dari atasan kepada bawahannya.¹⁶⁸ Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat penulis katakan bahwa sifat dari memo lebih khusus karena ditujukan pada pihak tertentu saja. Memo berisi mengenai perintah kerja atau cara kerja, sedangkan memo yang berisi tentang syarat kerja seharusnya tidak boleh dikeluarkan karena syarat kerja perlu diatur di dalam bentuk yang lebih formal berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan karena adanya peran pemerintah sebagai regulator dan pengawas dalam penyusunan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Sehingga apa saja yang diatur sebagai syarat kerja baik dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan dapat dibatasi oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan apabila syarat kerja dikeluarkan dalam bentuk memo yang merupakan suatu bentuk komunikasi informal, maka tidak ada kontrol pemerintah di dalamnya dan pihak pemberi kerja dapat mengatur pekerjanya sesuai keinginannya, sehingga tujuan peran pemerintah untuk kemanfaatan terbesar bagi pekerja tidak dapat tercapai.

Apabila syarat kerja yang dikeluarkan dalam bentuk memo tersebut merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perusahaan yang telah ada sebelumnya, maka substansi dari memo tersebut seharusnya hanya berisi tentang penjelasan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan adalah pedoman/acuan syarat kerja

¹⁶⁴ Lamudin Finoza, *Aneka Surat Sekretaris dan Bisnis Indonesia*, (Jakarta: Diksi Insan Mulia, 2009), hal. 136.

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ Sandrina Wijaya, *Surat-surat Kesekretariatan: Panduan Praktis Menyusun Korespondensi Internal Perusahaan*, (Yogyakarta: Pustaka Ghratama, 2009), hal. 17.

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ *Ibid.*

dalam bentuk memo tersebut. Sehingga isi dari memo tersebut tidak boleh bertentangan dengan apa yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan atau bahkan lebih rendah secara kualitas dan kuantitasnya.

Berdasarkan pengertian dari peraturan perusahaan menurut Undang-undang Ketenagakerjaan maka sudah seharusnya syarat kerja perusahaan diatur di dalam peraturan perusahaan. Untuk itu sebagai peraturan perusahaan berlaku ketentuan-ketentuan mengenai peraturan perusahaan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pada praktiknya yang terjadi pada PT Panaksara Pustaka di mana memo yang dikeluarkan pemberi kerja tidak hanya berkaitan dengan perintah kerja atau hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tetapi juga yang berkaitan dengan syarat kerja yang seharusnya sudah diatur di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja. Dengan dalil bahwa pekerja harus mematuhi semua peraturan dan tata tertib perusahaan yang ada maka dengan sendirinya mengharuskan pekerja untuk mematuhi syarat kerja yang dikeluarkan dalam bentuk memo tersebut tanpa memperhatikan substansinya apakah merupakan ketentuan-ketentuan yang masih berada dalam lingkup pekerjaan atau berhubungan dengan syarat kerja dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pekerja dalam hal ini dapat dirugikan karena pemberi kerja dapat mengatur pekerjanya secara sepihak karena memo yang pada dasarnya merupakan suatu bentuk informal dari surat pemberitahuan kerja tersebut dapat dikeluarkan kapan saja. Substansi dari memo tersebut merupakan hal yang harus diperhatikan. Apabila ketentuan mengenai syarat kerja yang dikeluarkan dalam bentuk memo tidak diatur di dalam peraturan perusahaan, maka memo tersebut harus kembali dianggap menjadi suatu bentuk memo pada umumnya.

Contoh memo yang dikeluarkan pada tanggal 30 Maret 2009 oleh PT Panaksara Pustaka adalah mengenai penerimaan, pengunduran diri, perpindahan status, pengangkatan, dan penurunan jabatan karyawan.¹⁶⁹ Berdasarkan substansi yang diatur seharusnya hal tersebut merupakan materi muatan perjanjian kerja atau

¹⁶⁹ Dapat dilihat dalam lampiran.

peraturan perusahaan karena berkaitan dengan syarat kerja yang fundamental. Berdasarkan pengalaman penulis, hal tersebut disampaikan secara lisan pada saat penandatanganan perjanjian kerja di mana dikatakan bahwa proses tersebut dapat dilakukan per tanggal 18 setiap bulannya sesuai dengan ketentuan tanggal penghitungan gaji pekerja. Namun pada praktiknya banyak pekerja yang mengundurkan diri per tanggal 18 tersebut yang kemudian mengakibatkan pihak pemberi kerja kesulitan mengatasinya karena pengunduran diri dilakukan pada pertengahan bulan sedangkan waktu pembayaran gaji adalah setiap tanggal 28 tiap bulannya maka pihak pemberi kerja kesulitan untuk melakukan penghitungan gaji pekerja serta status pekerja apabila ia mengundurkan diri pada tanggal 18. Dalam mengatasi permasalahan tersebut maka dikeluarkanlah memo yang mengatur mengenai proses penerimaan, pengunduran diri, perpindahan status, pengangkatan, dan penurunan jabatan pekerja harus dilakukan per tanggal 1 untuk penerimaan pekerja baru dan pengangkatan jabatan atau per tanggal 31 setiap bulannya untuk pengunduran diri, perpindahan status pekerja dan penurunan jabatan. Keluarnya memo yang mengatur secara pasti mengenai proses-proses tersebut memang memberikan kepastian mengenai kapan waktu yang tepat untuk melakukan proses-proses di atas sehingga penghitungan gaji dan status pekerja juga menjadi lebih jelas. Namun kerugian yang dirasakan oleh pihak pekerja adalah pengurangan jumlah gaji yang didapat karena walaupun pekerja mengundurkan diri pada tanggal 31, tetapi ia tidak mendapatkan gaji dari tanggal 19-31 melainkan hanya mendapatkan uang makan dan transport saja.¹⁷⁰ Hal tersebut justru merugikan pekerja.

Substansi yang diatur di dalam memo tersebut seharusnya merupakan hal yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, bukan melalui memo yang seharusnya hanya mengatur mengenai cara kerja dan lingkup pekerjaan. Hal ini mengakibatkan kekuatan mengikat memo tidak ada karena hanya merupakan suatu surat pemberitahuan informal walaupun ditandatangani oleh pihak yang berwenang.

¹⁷⁰ Dapat dilihat dalam lampiran.

Lain halnya dengan contoh memo lainnya yang berisi mengenai perpanjangan masa *clearence sale*.¹⁷¹ Memo tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para *customer service staff* yang harus mempersiapkan kegiatan *clearence sale*. Memo ini mengatur hal yang berkaitan dengan perintah teknis penyelesaian salah satu poin dalam deskripsi kerja (*job description*).

Dengan dikeluarkannya syarat kerja dalam bentuk memo, menimbulkan ketidakpastian hukum di kalangan pekerja, karena pada dasarnya pemberi kerja boleh mengeluarkan memo kapan dan tentang hal apa saja. Seharusnya substansi yang diatur adalah hal-hal yang berkaitan dengan kinerja teknis perusahaan bukan masalah hak dan kewajiban pekerja. Hal ini berkaitan dengan fungsi memo yang sebenarnya yaitu sebagai alat komunikasi informal dalam internal perusahaan.

KUHPer pada dasarnya menganut sistem kebebasan berkontrak, yang bermakna bahwa setiap orang berhak menentukan isi perjanjian yang akan diperjanjikan. Ketentuan ini tidak mutlak sepenuhnya karena ada pula hal-hal yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan untuk memberi batasan agar setiap orang tidak dengan sewenang-wenang membuat perjanjian untuk melindungi salah satu pihak atau pun pihak lain yang terkait dengan perjanjian tersebut. Salah satunya adalah pengaturan mengenai objek perjanjian, atau dalam KUHPer disebut hal-hal tertentu. Hal tertentu menurut KUHPer adalah barang yang dapat dijadikan objek perjanjian yang dapat ditentukan, untuk pengecualian terhadap hal tersebut dimungkinkan untuk memperjanjikan suatu barang yang baru akan ada kemudian hari, hal ini diatur dalam Pasal 1334 KUHPer.

Namun yang terjadi pada contoh perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka di mana salah satu objek perjanjiannya adalah peraturan dan tata tertib perusahaan, baik yang sudah ada maupun yang akan keluar di kemudian hari, yang dalam kasus ini dikeluarkan dalam bentuk memo, peristiwa tersebut dapat merugikan pihak pekerja karena berarti mau tidak mau pihak pekerja harus mematuhi semua syarat kerja perusahaan yang keluar dalam bentuk memo tanpa memperhatikan substansi

¹⁷¹ Dapat dilihat dalam lampiran.

dari memo. Hal tersebut dapat terjadi dan dijadikan celah oleh pihak pemberi kerja untuk mengatur pekerjaanya kapanpun dalam keadaan apapun.

Hal tersebut di atas perlu ditelaah lebih lanjut penerapannya dalam pengaturan syarat kerja melalui perjanjian kerja, yang berlanjut pada dikeluarkannya memo-memo lanjutan oleh pemberi kerja sesuai kebutuhan dan keinginan mereka.

Adanya ketentuan tersebut dalam perjanjian kerja secara tidak langsung merupakan suatu bentuk paksaan yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja agar pekerja dalam hal ini *customer service staff* mau mematuhi semua peraturan dan tata tertib baik yang telah ada ataupun yang baru akan diatur berikutnya dalam bentuk apapun. Kedudukan PT Panaksara Pustaka yang lebih tinggi selaku pemberi kerja, mengakibatkan pihak pekerja berkewajiban untuk menaati apa pun bentuk peraturan yang dikeluarkan.

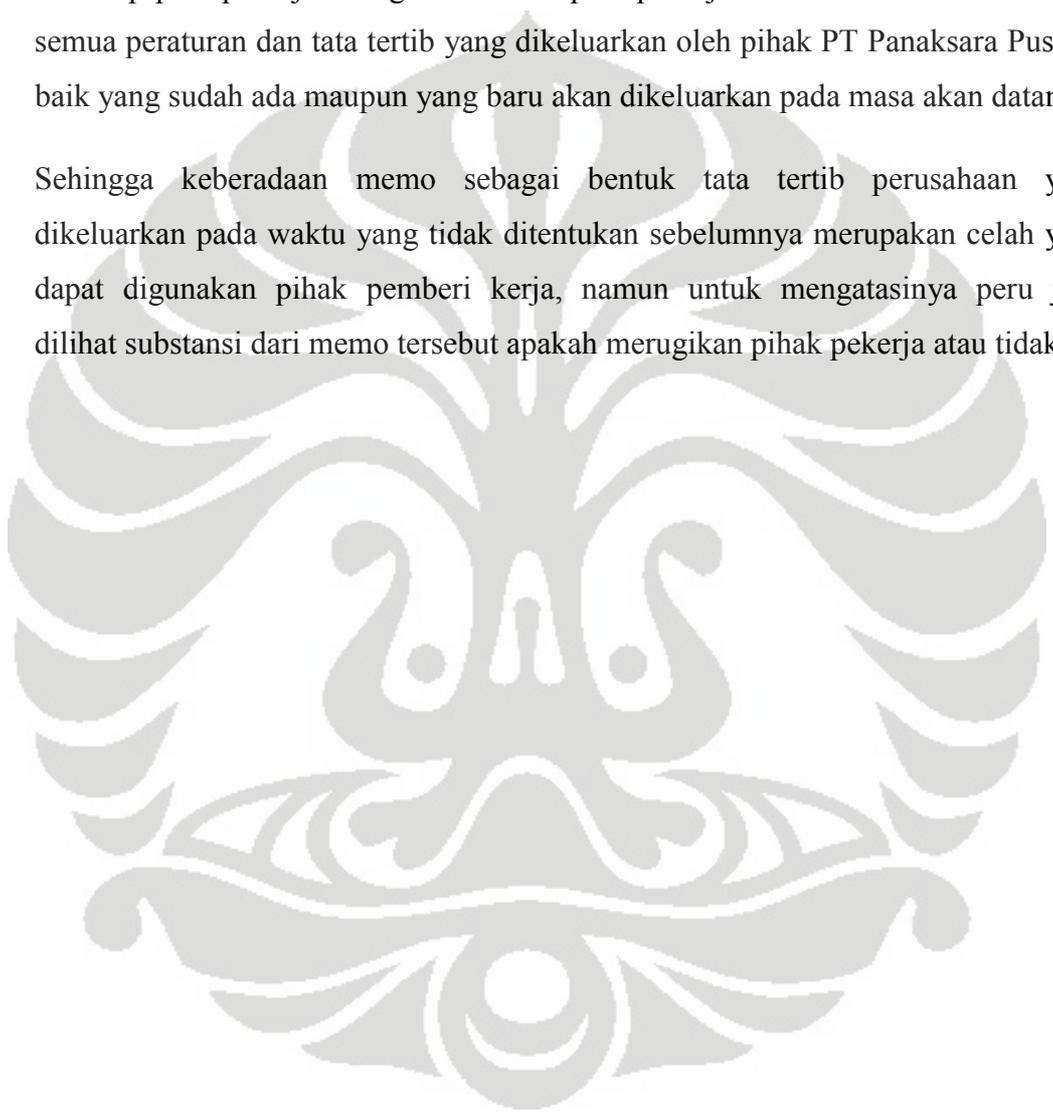
Unsur paksaan yang terjadi dalam kasus ini tidak berkaitan dengan pemaksaan untuk menyepakati perjanjian kerja melainkan suatu bentuk paksaan untuk menyepakati akibat dari perjanjian kerja melalui salah satu ketentuan di dalamnya. Sementara hal tersebut seharusnya sudah diatur terlebih dahulu, karena syarat kerja yang dikeluarkan oleh pemberi kerja tidak hanya berkaitan dengan cara kerja melainkan juga berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja. Dimana terdapat ketentuan bahwa apabila peraturan atau tata tertib yang dikeluarkan oleh pemberi kerja tidak dipatuhi oleh pekerja dapat menimbulkan akibat buruk bagi pekerja, seperti penilaian yang tidak baik mengenai kinerja pekerja atau pun berupa pemecatan pekerja oleh pihak pemberi kerja berdasarkan penilaian tersebut.

Hal tersebut dapat terjadi mengingat kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja yang tidak seimbang baik dari segi tingkat sosial, ekonomi maupun pendidikan, dimana pihak pemberi kerja memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding pihak pekerja. Namun karena hal tersebutlah peran pemerintah sangat dibutuhkan yang diwujudkan dalam bentuk pengaturan melalui peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi kesewenangan yang dapat dilakukan oleh pihak yang kedudukannya lebih tinggi. Maka dari itu dengan adanya pengaturan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara khusus mengatur mengenai

ketenagakerjaan menjadi peraturan perundang-undangan yang perlu lebih diperhatikan karena mengatur secara khusus dibandingkan KUHPer yang hanya mengatur secara umum. Hal ini dilakukan demi kemanfaatan bagi pekerja.

Kedudukannya yang lebih tinggi yang dimiliki oleh PT Panaksara Pustaka menyebabkan ketentuan dalam perjanjian kerja dapat dipaksakan keberlakuannya terhadap para pekerja. Dengan kata lain para pekerja diharuskan untuk mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh pihak PT Panaksara Pustaka baik yang sudah ada maupun yang baru akan dikeluarkan pada masa akan datang.

Sehingga keberadaan memo sebagai bentuk tata tertib perusahaan yang dikeluarkan pada waktu yang tidak ditentukan sebelumnya merupakan celah yang dapat digunakan pihak pemberi kerja, namun untuk mengatasinya perlu juga dilihat substansi dari memo tersebut apakah merugikan pihak pekerja atau tidak.



BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan paparan pada bagian-bagian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, maka berlakulah ketentuan mengenai hukum perikatan yang diatur di dalam Buku III KUHPer. Pada contoh kasus perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka secara keseluruhan telah memenuhi ketentuan-ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer. Syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320-1337 KUHPer. Adapun syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer, antara lain: kata sepakat, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu dan sebab yang halal.

Perjanjian kerja yang dilakukan antara PT Panaksara Pustaka selaku pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja telah memenuhi syarat-syarat yang harus dipenuhi tersebut. Kesepakatan sebagai syarat sah yang pertama telah dipenuhi melalui klausula penutup dalam perjanjian tersebut. Klausula tersebut menyebutkan bahwa para pihak yang menandatangani perjanjian kerja telah menyepakati perjanjian kerja tersebut sehingga syarat kata sepakat telah dipenuhi. KUHPer tidak menjelaskan mengenai perwujudan kesepakatan tersebut, namun dengan adanya klausula penutup sebagaimana telah penulis sebutkan, yang kemudian diikuti oleh penandatanganan, dapat disimpulkan bahwa para pihak telah menyepakati perjanjian tersebut. Syarat kedua mengenai kecakapan para pihak, juga telah terpenuhi. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya perjanjian tersebut oleh PT Panaksara Pustaka selaku pemberi kerja yang diwakilkan oleh *manager of human resources department* yang telah memiliki wewenang untuk melakukan perjanjian kerja atas nama PT Panaksara Pustaka, dengan pihak pekerja yang telah memenuhi unsur dewasa menurut KUHPer yaitu berumur diatas 21 tahun dan juga tidak berada di

Universitas Indonesia

bawah pengampuan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1330 KUHPer. Syarat sah perjanjian yang ketiga menurut KUHPer yaitu suatu hal tertentu yang merupakan objek perjanjian. Di dalam suatu perjanjian kerja yang menjadi objek perjanjiannya adalah pekerjaan, dengan dijabarkan perincian pekerjaan yang harus dilakukan oleh pihak pekerja maka syarat ini juga telah terpenuhi. Sebab yang halal sebagai syarat sah perjanjian yang terakhir yaitu isi dari suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum. Isi perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka dalam hal ini tidak melanggar hal-hal tersebut karena objek perjanjian yaitu pekerjaan yang diperjanjikan juga tidak melanggar ketiga hal tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perjanjian kerja sebagai bentuk pengawasan dan pengaturan yang dilakukan oleh pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan. Keberadaan pemerintah inilah yang menyebabkan hukum perburuhan memiliki sifat hukum privat dan hukum publik, khususnya dalam hal perjanjian kerja. Sifat hukum privat diwujudkan dengan adanya kebebasan terhadap setiap orang untuk melakukan perjanjian. Sementara itu, sifat hukum publik muncul karena adanya kedudukan yang tidak seimbang diantara para pihak yang dapat berdampak bagi kesejahteraan banyak orang, dalam hal ini pekerja. Berdasarkan hal tersebutlah, peran pemerintah muncul untuk melindungi kepentingan para pekerja. Syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan bentuk perwujudan dari syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer. Hal ini menyebabkan keadaan bahwa ketentuan-ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan telah terpenuhi seiring dengan terpenuhinya syarat sahnya perjanjian menurut KUHPer. Di samping itu Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai ketentuan-ketentuan minimal yang harus tercantum di dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Hal ini diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan yang tidak diindahkan

dalam perjanjian kerja PT Panaksara Pustaka antara lain adalah tidak terdapatnya identitas pemberi kerja dan pekerja secara terperinci di dalam perjanjian kerja serta tidak dijelaskannya mengenai ketentuan tempat pekerja ditempatkan. Hal ini dapat mengakibatkan kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja untuk menempatkan pekerja dimana pun sesuai dengan keinginan pemberi kerja. Tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Sayangnya tidak terdapat ketentuan mengenai sanksi yang dapat diberikan bagi pemberi kerja yang tidak mengindahkan ketentuan tersebut. Hal ini mengakibatkan para pemberi kerja tidak merasa berkewajiban untuk memenuhinya. Dengan demikian peran pemerintah sebagai pengawas dan pembuat regulasi di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam pembuatan perjanjian kerja yang berakibat pada hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, tidak terpenuhi.

2. Salah satu syarat kerja dalam perjanjian kerja tentang adanya kewajiban pekerja untuk menaati semua peraturan dan tata tertib perusahaan, dapat memberikan peluang bagi pemberi kerja untuk mengatur pekerjanya secara sewenang-wenang. Hal ini menyebabkan munculnya kewajiban bagi pekerja untuk mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan (dalam kasus ini berupa memo-memo), baik yang sudah ada maupun yang akan dikeluarkan nantinya. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara pasti mengenai keberlakuan peraturan perusahaan yang akan dikeluarkan kemudian sehingga memberikan peluang bagi pemberi kerja untuk melakukannya. Namun perlindungan hak pekerja tetap harus dipenuhi, maka untuk menghindari kesewenangan pemberi kerja perlu dilihat mengenai kekuatan mengikat dari peraturan dan tata tertib perusahaan yang dikeluarkan di kemudian hari tersebut. PT Panaksara Pustaka kerap mengeluarkan tata tertib perusahaan dalam bentuk memo yang berisi tidak hanya seputar perintah kerja tetapi juga berkaitan dengan yang seharusnya diatur dalam bentuk syarat kerja dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa salah satu isi dari perjanjian kerja dan peraturan perusahaan adalah

syarat kerja yang merupakan hak dan kewajiban pemberi kerja serta pekerja selain yang telah diatur oleh undang-undang. Merujuk pada pengertian yang diberikan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja dan syarat kerja maka syarat kerja yang dikeluarkan oleh PT Panaksara Pustaka dapat dikatakan sebagai bagian dari peraturan perusahaan yang melengkapi syarat kerja dalam peraturan perusahaan apabila sesuai dengan ketentuan-ketentuan mengenai penyusunan peraturan perusahaan sebagaimana diatur dalam undang-undang. Pada kenyataannya hal tersebut tidak dilakukan karena pemberi kerja memilih memo sebagai sarana untuk mengatur syarat kerja pekerjanya. Pengertian memo pada dasarnya merupakan suatu bentuk komunikasi informal yang fungsinya untuk mengingatkan. Selama memo yang dikeluarkan berisi mengenai perintah kerja maka dapat mengikat para pihak sesuai dengan fungsi dan hakikat dari memo tersebut. Apabila memo tersebut berisi mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja (syarat kerja) namun tidak terdapat ketentuan mengenai hal ini sebelumnya di dalam peraturan perusahaan maka muatan memo tersebut perlu diakomodir sebagai adendum perjanjian kerja atau perubahan adendum peraturan perusahaan yang disusun sesuai ketentuan perundang-undangan mengenai hal tersebut. Apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi maka tidak terdapat kekuatan mengikat dari memo tersebut dan pekerja tidak dapat diwajibkan untuk mematuhi syarat kerja dalam memo tersebut.

Ketentuan mengenai syarat kerja dalam perjanjian kerja yang mengharuskan pekerja mematuhi semua peraturan dan tata tertib perusahaan, yang dalam hal ini berbentuk memo berkaitan dengan ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian. Hal ini berhubungan dengan ketentuan di dalam KUHPer tentang memperjanjikan sesuatu yang akan datang dan tidak dapat diperkirakan atau diperhitungkan bentuk dan substansinya serta waktu terjadinya. KUHPer tidak melarang untuk memperjanjikan sesuatu yang akan datang, namun perlu juga dilihat ada syarat sah perjanjian yang keempat yaitu sebab yang halal di mana hal-hal

yang diperjanjikan juga tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan sebagai batasan dari suatu objek perjanjian. Dalam kasus ini, peraturan perundang-undangan yang juga mengatr mengenai perjanjian kerja adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga perlu dilihat ketentuan mengenai syarat kerja dalam bentuk memo. Di mana hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena seharusnya syarat kerja hanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sehingga karena format pengaturannya dalam bentuk memo bukan merupakan format yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengatur mengenai syarat kerja maka hal tersebut tidak dapat dibenarkan. Selain itu keberadaan syarat kerja tersebut berakibat pada adanya unsur paksaan oleh pihak pemberi kerja terhadap pihak pekerja untuk mematuhi ketentuan-ketentuan yang lahir di kemudian hari. Hal tersebut tidak diperbolehkan oleh KUHPer karena mempengaruhi kesepakatan, yaitu kesepakatan berkaitan dengan ketentuan yang akan datang.

5.2 Saran

Adanya fenomena bahwa dalam perjanjian kerja memperjanjikan sesuatu yang akan datang dalam hal ini lahirnya peraturan dan tata tertib perusahaan, memberikan peluang bagi pemberi kerja untuk mengatur pekerjaanya secara sewenang-wenang. Mengingat kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja yang tidak seimbang mengakibatkan pihak yang lemah dalam hal ini pihak pekerja menjadi merasa berkewajiban untuk menaatinya.

Agar dapat mengatasi hal tersebut, pemerintah sebagai pihak ketiga yang berperan sebagai pembuat regulasi dan pengawas pelaksanaan, diharapkan dapat lebih jeli mengatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Pengaturan mengenai perjanjian kerja yang kurang mendalam dapat memberikan peluang bagi pekerja untuk bersikap sesuka hati. Tidak adanya sanksi yang diberikan oleh

pemerintah sebagai pembuat regulasi juga menyebabkan pihak pemberi kerja tetap bersikap acuh tak acuh terhadap ketentuan yang ada. Kurangnya pengaturan mengenai perjanjian kerja secara komprehensif juga mengakibatkan matinya peran pemerintah sebagai regulator, sehingga tujuan untuk melindungi kepentingan pekerja pun tidak dapat tercapai. Pemerintah juga harus meningkatkan pengawasan dengan melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan-perusahaan.

Oleh karena itu penulis menyarankan agar fungsi pengawasan oleh pemerintah lebih optimal, dapat dilakukan melalui pengaturan mengenai materi dan prosedur yang lebih terperinci mengenai perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta surat edaran, surat perintah kerja atau memo yang lebih khusus, jelas dan terperinci, agar dapat menghindari kemungkinan-kemungkinan seperti contoh kasus di atas. Syarat kerja merupakan suatu hal yang krusial sehingga pengaturannya pun diperlukan adanya kontrol pemerintah agar pihak pemberi kerja tidak sewenang-wenang. Selain itu juga sudah seharusnya diatur mengenai sanksi-sanksi yang diberikan bila peraturan-peraturan tersebut dilanggar. Hal ini diperlukan agar peraturan perundang-undangan tersebut lebih bersifat memaksa mengingat pemerintah tidak dapat secara langsung melakukan pengawasan. Sehingga diharapkan melalui adanya sanksi-sanksi administratif, pihak pemberi kerja dapat bersikap lebih berhati-hati dan pihak pekerja dapat lebih terlindungi kepentingannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Badrulzaman, Mariam Darus dan Remi ST Sjahdeini. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks, 2009.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Djumialdji, FX. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Finoza, Lamudin. *Aneka Surat Sekretaris dan Bisnis Indonesia*. Jakarta: Diksi Insan Mulia, 2009.
- Garner, Bryan A. *Balck's Law Dictionary*. United States of America: Thomson West, 2007.
- Ibrahim, Johny. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2006.
- Kartasapoetra, Gunawan . *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit Armico, 1983.
- Loudoe, J.Z. dan S. Riwoe Loupatty. *Perikatan dan Persetujuan Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Surabaya: CV Kasnendra Suminar, 1983.
- Mamudji, Sri, et al. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta : Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. *Perikatan Pada Umumnya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- Raharjo, Handri. *Hukum Perjanjian Di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2009.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1993.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1994.
- _____. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1983.
- Soesilowati Mahdi, Sri, et. al. *Hukum Perdata (suatu pengantar)*. Jakarta: Gitama Jaya, 2005.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa, 1979.

_____. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT Intermasa, 2003

Suryodiningrat, R.M. *Azas-azas Hukum Perikatan*. Bandung: Tarsito, 1982.

Tim Pengajar Hukum Perburuhan. *Seri Buku Ajar: Hukum Perburuhan*. Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000.

Wijaya, Sandrina. *Surat-surat Kesekretariatan: Panduan Praktis Menyusun Korespondensi Internal Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Ghratama, 2009.

Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003.

Kitab Undang-Undang hukum Perdata (Burgelijk Wetboek). Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R Tjitrosudibio. Jakarta : Pradnya Paramita, 2004.

Internet

Dewi B, Retno, “Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Pada Agustus 2008”, <<http://kenakeran.blogspot.com/2009/02/kondisi-ketenagakerjaan-di-indonesia.html>> , diakses pada 15 Oktober 2009.

Erni, Daly. “*Tipologi Penelitian, Langkah Penelitian, Perbedaan Usul Penelitian, dan Rancangan Penelitian*”, (Bahan Perkuliahan MPPH 20 Februari 2008). www.dalyerni.multiply.com.

Poetoe, “Penanggulangan Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia”, <http://poetoe.gaul.multiply.com/journal/item/50/Penanggulangan_Permasalahan_Ketenagakerjaan_Di_Indonesia>, diakses pada 15 Oktober 2009.

“Angkatan Kerja Dan Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya Alam Dalam Kegiatan Ekonomi”, <[http://www.crayonpedia.org/mw/BSE:Angkatan_Kerja_dan_Tenaga_Kerja_Sebagai_Sumber_Daya_Dalam_Kegiatan_Ekonomi_8.2_\(BAB_14\)](http://www.crayonpedia.org/mw/BSE:Angkatan_Kerja_dan_Tenaga_Kerja_Sebagai_Sumber_Daya_Dalam_Kegiatan_Ekonomi_8.2_(BAB_14))>, diakses pada 15 Oktober 2009.

“Konsep dan Definisi”, <<http://dinas-nakertrans.jakarta.go.id/website/pages/konsep-dan-definisi.php>>, diakses pada 19 November 2009.

“Kualitas Angkatan Kerja Indonesia Rendah”, <<http://www.kapanlagi.com/h/0000064933.html>>, diakses pada 15 Oktober 2009.

Artikel

Sinurat, B.M Suryanto. “Seputar *Critical Point*”, disampaikan pada Seminar DPN APINDO 29 Oktober 2008.

Djokopitojo. “Hubungan Industrial Tanpa Mogok”.

