

TANGGUNG JAWAB DIREKSI PERSEROAN TERBATAS  
DALAM PEMBUATAN DAN PELAKSANAAN  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
DENGAN TENAGA KERJA,  
BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG  
PERSEROAN TERBATAS DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003, TENTANG KETENAGAKERJAAN

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum

AGUS RUDIJANTO  
NPM: 0606151570



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI  
Jakarta  
Juli 2009

**TANGGUNG JAWAB DIREKSI PERSEROAN TERBATAS  
DALAM PEMBUATAN DAN PELAKSANAAN  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
DENGAN TENAGA KERJA,  
BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG  
PERSEROAN TERBATAS DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003, TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**TESIS**

**AGUS RUDIJANTO  
NPM: 06061515 70**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PASCASARJANA  
Jakarta  
Juli 2009**

**PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS INDONESIA**

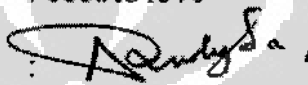
## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

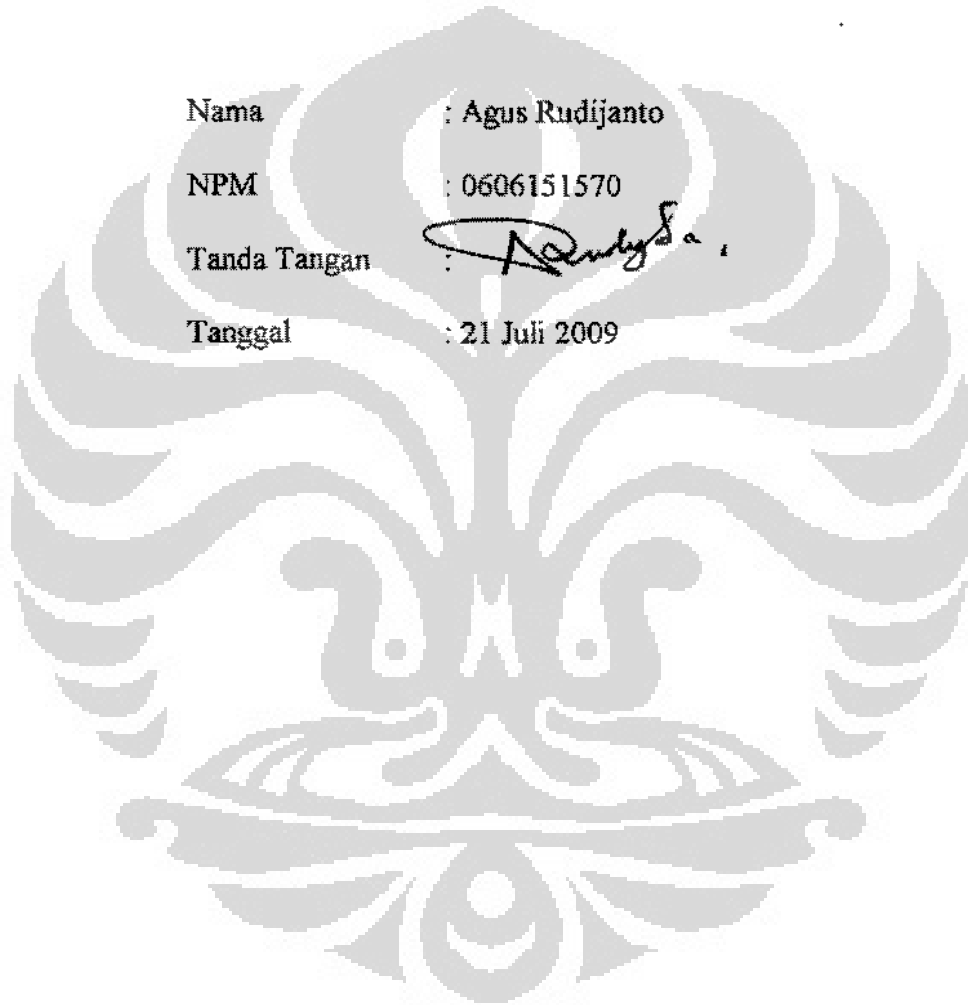
Nama : Agus Rudijanto

NPM : 0606151570

Tanda Tangan



Tanggal : 21 Juli 2009



PERKOPORISASI  
UNIVERSITAS INDONESIA

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :  
Nama : Agus Rudijanto  
NPM : 0606151570  
Program Studi : Hukum Ekonomi  
Judul Tesis : Tanggung Jawab Direksi Perseroan Terbatas dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tenaga Kerja, Berdasar Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uniyono, SH., MH. (.....)

Penguji : Dr. Inosentius Samsul, SH., MH. (.....)

Penguji : Abdul Salam, SH., MH. (.....)

Ditetapkan di :

Tanggal :

## KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH

Puji sukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum Jurusan Hukum Ekonomi pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Aloysius Uniyono, SH., MH., selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
2. drg. Iva Ratri Paramita, istri tercinta dan Callista Indira Prameswari, anak tercinta, serta orang tua terhormat yang telah memberikan dukungan moril, maupun material;
3. Ir. Deddy Harsono, MBA, dan Keluarga, yang telah banyak memberikan dukungan moril maupun materiel;
4. sahabat yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang banyak membantu saya dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 21 Juli 2009

Penulis

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

---

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

Nama : Agus Rudijanto  
NPM : 0606 1515 70  
Program Studi : Hukum Ekonomi  
Fakultas : Hukum  
Jenis karya : Tesis

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

**Tanggung Jawab Direksi Perseroan Terbatas dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tenaga Kerja, Berdasar Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 21 Juli 2009  
Yang menyatakan



( Agus Rudijanto )

## ABSTRAK

Nama : Agus Rudijanto  
Program Studi : Hukum Ekonomi  
Judul : Tanggung jawab Direksi Perseroan Terbatas dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tenaga Kerja, Berdasar Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Tesis ini membahas tanggung jawab direksi perseroan terbatas dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dengan tenaga kerja, Berdasar Undang-undang Nomor. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, sehingga penelitian ini berbasis pada analisis terhadap norma hukum, baik hukum dalam arti peraturan perundang-undangan, maupun hukum dalam arti putusan pengadilan. Hasil penelitian menyarankan bahwa dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu perlu diperhatikan pihak yang berwenang menandatangani perjanjian itu; Hanya yang berwenang yang boleh menandatangani surat perjanjian; perlu adanya peran aktif pemerintah untuk mengawasi pelaksanaan perjanjian ini; dan perlu dibentuk lembaga pengawas perjanjian kerja yang independen.

Kata kunci:  
Perjanjian kerja, tanggung jawab direksi

## ABSTRACT

Name : Agus Rudijanto  
Program Studies : Law and Economy  
Title : Responsibility of the Board of Directors of the Company Limited in the Making and Implementation of Work Agreement with Time Labor, By Law No. 40 In 2007, the Limited Company and Act No. 13 in 2003, on Employment.

This thesis discusses the responsibilities of directors in making the limited implementation of the agreement and work with a certain time of labor, By Tax Act. 40 In 2007, the Limited Company and Act No. 13 in 2003, on Employment. This research is a qualitative research method using a normative juridical research, so this research is based on the analysis of legal norms, both in terms of legal regulations, and law in the sense that the court decision. Results of research suggest that in making the agreement work time needs to the authorities that sign the agreement; Only authorized personnel should sign the agreement; need the active role of the government to oversee the implementation of this agreement, and supervisory agencies need to be agreement that the independent work.

**Keywords:**

Workplace agreement, the responsibilities of directors



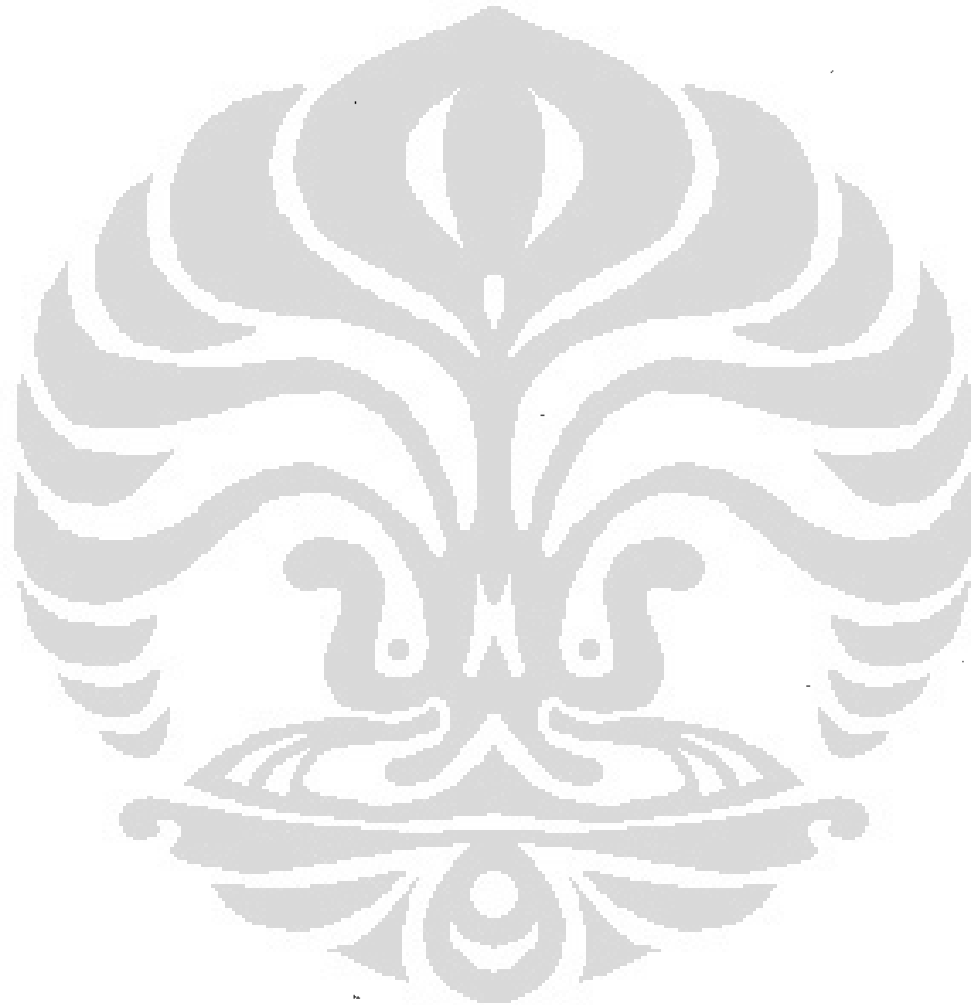
## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	iv
ABSTRAK .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
<b>BAB 1 PANDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	9
E. Landasan Teori dan Kerangka Konsepsi .....	9
F. Sistematika Penelitian .....	15
G. Sistematika Penulisan .....	16
<b>BAB 2 KETENTUAN HUKUM YANG MENGATUR TENTANG HAKEKAT SYARAT SYAHNYA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT ANTARA DIREKSI DAN PEKERJA / BURUH BERDASAR UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003</b> .....	18
A. Syarat Syahnya Perjanjian .....	18
B. Syarat Syah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	29
C. Kesepakatan Kedua Belah Pihak .....	33
D. Kemampuan atau Kecapakan Melakukan Perbuatan Hukum .....	40
E. Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan .....	49
F. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku .....	49
<b>BAB 3 TANGGUNG JAWAB HUKUM DIREKSI TERHADAP PERJANJIAN WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT DENGAN PEKERJA / BURUH, APABILA DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 40 TAHUN 2007</b> .....	52
A. Perseroan Terbatas Sebagai Subyek Hukum .....	52
B. Perseroan Terbatas sebagai Badan Hukum dengan Tanggung Jawab yang Terbatas .....	57
C. Batas-batas Tanggung Jawab dan Hapusnya Tanggung Jawab Direksi Perseroan Terbatas dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	65
<b>BAB 4 IUS CONSTITUENDUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI MASA MENDATANG</b> .....	75
A. Fenomena Penegakan Hukum Di Indonesia .....	75
B. <i>Ius Constituendum</i> Hubungan Kerja berdasarkan PKWT .....	80

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	88
B. Saran .....	88

**DAFTAR PUSTAKA**



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Krisis moneter yang melanda Indonesia sejak Th 1997, sebagai krisis moneter pertama telah cukup memukul dunia usaha disemua sektor di Indonesia. Belumah cukup sampai disitu, hantaman krisis moneter kedua yang dimulai dari negara maju sebagaimana Amerika, ternyata tidak kalah dasyatnya memukul sektor ekonomi di Indonesia. Berawal dari ide inilah sehingga Penulis menangkap adanya beberapa hal yang cukup menarik untuk dicermati sebagai topik penelitian dalam Tugas Akhir ini. Karena implikasi dari dilonggarkannya pengawasan atau kontrol terhadap pelaksanaan regulasi oleh Pemerintah, maka memungkinkan adanya beberapa aturan yang ditinggalkan atau diterobos oleh beberapa oknum subyek hukum, dengan alasan pengusaha untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi, juga untuk mencapai tujuan pemerintah, yaitu agar dapat menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya.

Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan katagori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan PWKT menjadi sangat lemah.

Untuk lebih konkritnya, maka Penulis dalam hal ini lebih memfokuskan pada bidang ketenagakerjaan, karena pada sektor ini, Penulis beranggapan bahwa sebagian masyarakat Indonesia telah menggantungkan nasibnya. Untuk dan oleh karena itu, masyarakat pekerja / buruh cukup merima, meskipun pekerjaan yang ditawarkan kepadanya adalah pekerjaan untuk waktu tertentu, yaitu sebagai pekerja kontrak.

Penelitian terhadap perjanjian kerja waktu tertentu pekerja/buruh ini dengan difokuskan pada tanggung jawab Para Subyek Hukum dari Para Pihak yang melakukan perjanjian adalah dirasa sangat penting. Hal ini setidaknya karena beberapa alasan, diantaranya adalah:

1. Para Pihak, terutama pekerja / buruh, tidak faham akan makna perjanjian itu sendiri, sehingga ada atau tidaknya perjanjian, bagi pekerja / buruh tidaklah penting. Karena yang paling penting bagi pekerja / buruh adalah adanya pekerjaan dan upah, karena selain akan mendapatkan uang untuk menutup kebutuhannya (termasuk keluarganya / orang lain yang menjadi tanggungannya), juga untuk menghindari status “pengangguran” yang diberikan oleh masyarakat terhadap anggota masyarakatnya yang tidak bekerja.
2. Para Pihak dalam pembuatan perjanjian jarang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang benar. Misalnya, Syarat Syahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur dalam Pasal 52 Undang-undang No 13 Tahun 2003 akan tetapi dalam pelaksanaan, Para Pihak masih mendasar pada Pasal 1320 KUH Perdata. Padahal jelas Undang-undang No 13 adalah *Leg Specialis* dari KUH Perdata, sehingga seharusnya dikesampingkan terlebih dahulu, sejauh terhadap ketentuan yang secara jelas dan tegas diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan pola perjanjian yang diperuntukkan bagi pekerjaan yang karena sifatnya memang mempunyai batasan waktu dalam pengerjaannya, sehingga terbatas akan waktu pengerjaannya. Namun dalam pelaksanaannya tidaklah demikian. Sehingga karena hal yang demikian maka yang dipersalahkan adalah peraturan perundang-undangannya yang dianggap tidak tersosialisasi dengan baik, artinya masih tidak banyak diketahui oleh masyarakat. Memang hal ini ada peran ketidak berhasilan pemerintah dalam hal sosialisasi sehingga menimbulkan *butterfly effect* terhadap pemahaman masyarakat terhadap hukum. Dimana pemerintah masih menerapkan sistem sosialisasi hukum dengan sistem *fictie* hukum, yang diterapkan oleh

pemerintah (dalam hal ini baik legislatif, maupun eksekutif), yaitu sebuah sistem sosialisasi yang menerapkan sistem sosialisasi yang menganggap masyarakat telah mengetahui hukum, ketika sebuah undang-undang dicantumkan dalam Lembaran Negara. Sebuah sistem yang menurut Penulis sangat kolonialis, karena sistem tersebut dipakai oleh Kolonial Belanda untuk menjebak para lawan politik Pemerintah Penjajah Belanda. Bukankan sudah saatnya sistem sosialisasi memakai teknologi telekomunikasi.

4. Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan bagian dari perubahan hukum di bidang perburuhan, yang lahir sebagai tuntutan dari Konvensi ILO, sehingga lebih merupakan hukum yang bersifat doktrinal (*Top Down*), karena lahirnya dari ide pemerintah, bukan ide dari masyarakat, sehingga Meskipun banyak hukum, dalam arti peraturan perundang-undangan yang secara dipaksakan diberlakukan di Indonesia, karena sistem pembentukan hukum dengan menekankan pada proses *Top Down* dan tanpa riset yang memadai<sup>1</sup>.
5. Faktor *pesemistis* masyarakat terhadap hukum. Dalam penegakan hukum, yang terpenting adalah bukan kepastian hukum dalam arti "*ada atau tidaknya*" hukum dalam arti peraturan perundang-undangan saja, tetapi justru kepastian hukum dalam arti, adanya persamaan atau kemiripan atas putusan yang diharapkan pencari keadilan. Hal ini dapat di gambarkan, sebagai berikut, terhadap kasus yang sama atau yang hampir sama, maka seharusnya mendapat putusan yang sama. Kenyataan di dalam praktek adalah, bahwa dalam kasus yang sama atau yang hampir sama, maka putusan pengadilan tidak jarang saling bertentangan. Bahkan tidak jarang juga dalam satu kasus, yang telah dimenangkan di tingkat Pengadilan Negeri, tetapi di tingkat Pengadilan Tinggi atau di tingkat Mahkamah Agung dikalahkan. Kenyataan seperti ini hampir berlaku sama dan

---

<sup>1</sup> Hikmahanto Juwana, "Tantangan Reformasi Hukum di Indonesia", dalam Erman Rajagukguk, Hikmahanto Juwana, Timothy Lindsey, Perubahan Hukum di Indonesia (1998-2004), Harapan 2005, Universitas Indonesia, 2004, hal 32 – 33.

menyeluruh. Disadari atau tidak hal ini berakibat menambah ketidakpercayaan masyarakat terhadap hukum dan penegak hukumnya. Sifat dan sikap apatis inilah yang juga memiliki andil atas tidak efektifnya pelaksanaan hukum di Indonesia. Selain faktor-faktor lain, misalnya:

1. pembentukan hukum yang menekankan proses Top Down;
2. pembentukan hukum tanpa riset;
3. penegakan hukum yang lemah;
4. hukum di masyarakat tidak sesuai dengan hukum positif.<sup>2</sup>

Hal yang sama telah dikemukakan Soerjono Soekanto. Dalam pidato pengukuhannya sebagai Gurubesar Fakultas Hukum Universitas Indonesia, sebagai berikut:

“Masalah pokok daripada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Faktor hukumnya sendiri, yang dalam tulisan ini akan dibatasi pada Undang-Undang saja.
2. Faktor penegak hukum, yakni fihak-fihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. faktor kebudayaan, yakni sebagai karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut diatas saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, serta merupakan tolak ukur dari pada efektifitas penegakan hukum.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ibid., hal 32 – 35.

Pembentukan hukum seharusnya memperhatikan faktor-faktor tersebut di atas, tidak hanya sekedar sebagai syarat formal saja, tetapi secara serius harus diperhatikan. Sebab apabila tidak, maka kita tidak hanya rugi secara finansial saja, tetapi juga rugi waktu dan yang lebih fatal adalah tidak efektifnya Undang-Undang itu.

Menurut Hikmahanto Juwana, alasan pembentukan undang-undang memang bermacam-macam, diantaranya :

a. Faktor internal negara:

1. Mencapai tujuan nasional;
2. menggantikan ketentuan lama yang telah usang;
3. merespon kebutuhan masyarakat;
4. memenuhi keinginan memiliki hukum modern;
5. menciptakan iklim investasi yang kondusif;
6. menjawab tantangan era globalisasi;
7. pemenuhan persyaratan utang atau hibah Luar Negeri;
8. memberi dukungan pada kekuasaan;

Faktor-faktor ini biasanya kita dapat temukan dalam konsideran peraturan perundang-undangan, tetapi ada juga yang tidak dimuat dalam konsideran peraturan perundang-undangan. Terutama alasan politis dibentuknya peraturan perundang-undangan itu.

B. Faktor eksternal negara:

1. Melindungi investor;
2. membuka akses pasar internasional yang lebih luas;
3. melakukan harmonisasi Hukum Indonesia, sehingga terjadi keseragaman hukum di semua negara;
4. memastikan pembayaran hutang luar negeri;
5. merespon kebutuhan masyarakat internasional.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal 5 - 6.

<sup>4</sup> Hikmahanto Juwana. Op.cit hal. 41 - 58

Fenomena di atas dapatlah terjadi pada Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Hal ini patut diduga misalnya, antara pemerintah, pengusaha dan pekerja tidaklah selalu sepaham dan sejalan dalam pelaksanaannya. Adanya perbedaan dalam pemahaman ini dapatlah ditemukan dalam pelaksanaan penegakan hukumnya, yaitu ketika terjadi permasalahan yang melibatkan antara pengusaha dan pekerja / buruh, sering kali pemerintah memberikan penafsirannya sendiri, bukan penafsir stipulatif (penafsiran oleh undang-undang).

Fenomena lain yang cukup menarik adalah adanya pembagian pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Yang tentu saja memiliki konsekuensi hukum yang berbeda, karena sifat dan jenis serta kegiatan atas pekerjaan tersebut berbeda. Telah jelas dinyatakan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003, Pasal 59, ayat (1) bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

Juga dalam Ayat (2), semakin dipertegas, bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Namun dalam pelaksanaannya sering kali hal ini diterobos. Padahal telah jelas, bahwa konsekuensi hukumnya, apabila terjadi pelanggaran terhadap hal ini, maka demi hukum Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (Pasal 59, Ayat 2).

Fenomena-fenomena tersebut adalah memunculkan status masyarakat baru, yaitu kesejahteraan fiktif, karena serapan lapangan kerja tidak mengakibatkan pertumbuhan kesejahteraan masyarakat yang sebenarnya.



Implikasi ekonomi yang lain adalah, pada kemampuan daya beli masyarakat yang staknan. Akibatnya pertumbuhan ekonomi pun ikut stak.

Dipihak yang lain, dalam dimensi hukum yang lain, sebagai Subyek Hukum, Pengusaha sebagai *aviliasi* atau *pengejawantahan* dari Perusahaan dalam hal ini adalah Perseroan Terbatas yang kerana tugasnya berdasarkan undang-undang adalah diwakili oleh Direksi sebagai pelaksana dari perusahaan, sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang No 40 Tahun 2007, tentang Perseroan terbatas:

Pasal 92, menyatakan:

Ayat (1) "Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan."

Ayat (2) "Direksi berwenang menjalankan pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat, dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar."<sup>5</sup>

Dipertegas lagi dalam Pasal 97, Ayat (1) yang menyatakan, "Direksi bertanggung jawab atas pengurusan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1)."<sup>6</sup>

Juga Pasal 98, Ayat (1), yang menyatakan "Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan."<sup>7</sup>

Dalam pelaksanaannya seingkali direksi disibukan dengan tugas-tugas lain, dengan darih prioritas pada *value*, sehingga tugas-tugas yang berhubungan dengan kepersonaliaian atau populer dengan istilah ke-HRD-an, sering ditugaskan kepada kepala personalia, meskipun dalam pengalihan tugas atau wewenangnya tersebut tanpa diberikan surat kuasa. Hal ini terjadi dengan berbagai alasan.

---

<sup>5</sup> Rumusan berdasarkan Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Pasal 1 butir 5, dalam *Undang-undang Dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Perseroan Terbatas*, Citra Utama Media, Jakarta, 2007, hal 54.

<sup>6</sup> Ibid, hal 57.

<sup>7</sup> Ibid. Hal 57

Berdasarkan uraian di atas, Penulis memilih judul “Tanggung jawab Direksi Perseroan Terbatas dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tenaga Kerja, Berdasar Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.”

## **B. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian pada latar belakang penelitian tersebut, maka penelitian ini dititikberatkan pada beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah ketentuan hukum yang mengatur tentang hakekat syarat syahnya perjanjian kerja waktu yang dibuat oleh direksi dan pekerja / buruh, berdasar Undang-undang No. 13 Tahun 2003?
2. Sejauh manakah tanggung jawab hukum direksi terhadap perjanjian waktu tertentu yang dibuat dengan pekerja / buruh, apabila dikaitkan dengan Undang-undang No. 40 Tahun 2007?
3. Bagaimana ius constituendum perjanjian kerja waktu tertentu dimasa mendatang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Mengetahui dan menganalisis ketentuan hukum yang mengatur tentang hakekat syarat syahnya perjanjian kerja waktu yang dibuat oleh direksi dan pekerja / buruh, berdasar Undang-undang No. 13 Tahun 2003;
2. Mengetahui dan menganalisis tanggung jawab hukum direksi terhadap perjanjian waktu tertentu yang dibuat dengan pekerja / buruh, apabila dikaitkan dengan Undang-undang No. 40 Tahun 2007.
3. Mengetahui dan menganalisis ius constituendum perjanjian kerja waktu tertentu dimasa mendatang?

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis, maupun praktis, sehingga membantu membuka wacana baru, bahkan dapat memberikan gambaran yang jelas terhadap pihak-pihak yang berkepentingan terhadap masalah perjanjian waktu tertentu, apabila ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan dan aspek hukum perseroan terbatas.

#### **E. Landasan Teori dan Kerangka Konsepsi**

Guna mendukung analisis terhadap masalah yang terkait dengan tanggung jawab hukum terhadap adanya perjanjian waktu tertentu dengan segala akibat hukumnya berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No. 40 Tahun 2007, maka Penulis mengkaitkannya dengan teori-teori baik yang terkait dengan sistem hukum, perkembangan dan perubahan hukum, teori karakteristik hukum, serta teori-teori dalam hukum perburuhan dan hukum perusahaan itu sendiri. Penggunaan teori sistem hukum karena penulis berpendapat bahwa perjanjian dengan waktu tertentu merupakan elemen substansi dalam sistem hukum. Mengenai sistem hukum, Friedman menyatakan bahwa sistem hukum terdiri dari tiga elemen yaitu elemen struktur (structure), Substansi (substance), dan budaya (culture) hukum. Penelitian ini lebih menekankan pada substansi hukum, yaitu peraturan-peraturan yang ada, norma-norma, dan aturan tentang perilaku manusia itulah yang disebut dengan substansi hukum. Penggunaan teori perkembangan dan perubahan hukum karena penulis berpendapat bahwa perlindungan terhadap pekerja / buruh dan direksi mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Sebagaimana dikatakan Friedman, bahwa substansi hukum selalu mengalami perubahan melalui empat jenis tipe perubahan (point of impact). Keempat jenis perubahan tersebut adalah, pertama perubahan yang berasal dari luar sistem hukum, yaitu masyarakat, namun dampaknya hanya berakhir pada perubahan sistem hukum itu sendiri. Kedua, perubahan yang berasal dari luar, yaitu dari masyarakat dan membawa dampak pada perubahan masyarakat. Ketiga, perubahan dari dalam sistem hukum itu sendiri, namun hanya

berdampak secara internal hukum. Keempat, perubahan dari dalam hukum dan berdampak keluar atau ke masyarakat. Perubahan hukum sebagaimana digambarkan oleh Friedman pada dasarnya akan melahirkan karakteristik hukum dipandang dari posisi dan hubungannya dengan masyarakat, yaitu substansi hukum yang represif, otonom, dan responsif.

Selain dari pada teori tersebut, penelitian ini juga menggunakan teori hukum perburuhan dan hukum perusahaan, baik hukum perburuhan dan hukum perusahaan sebagai hukum Publik, maupun sebagai hukum privat.

Pengertian mengenai hukum perburuhan sendiri beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum, diantaranya:

Hubungan kerja menurut Soepomo, adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian kerja, di satu pihak pekerja / buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja / buruh dengan memberi upah. Jadi berdasarkan uraian tersebut bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan baik yang tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
3. Adanya upah sebagai balas jasa.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Sehingga, adalah jelas bahwa hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14, di jelaskan bahwa, "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak."

Menurut Imam Soepomo, bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”

Sementara itu Pasal 1601a, KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Hal yang sangat prinsip dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi jika seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

Sementara itu, menurut Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep. 100/MEN/VI/2004, tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

Adanya perbedaan antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, memberikan konsekuensi perbedaan perlindungan yang berbeda. Pekerja dengan PKWT tidak mendapatkan perlindungan sebagaimana yang didapat pekerja dengan PKWTT. Jenis perlindungan tenaga kerja secara umum menurut Soepomo dan Asikin dibagi dalam tiga macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

## Kerangka Konsepsi

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran atau defisini terhadap istilah yang dipakai dalam penulisan Tesis ini, maka dengan ini diberikan batasan definisi terhadap beberapa istilah yang ada:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>8</sup>
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>9</sup>
3. Pekerja/buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>10</sup> Dipersamakan oleh Penulis dengan pengertian ini adalah karyawan, pegawai atau pembantu.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>11</sup>
5. 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;

---

<sup>8</sup> Rumusan berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 butir 1, dalam Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Menurut Sistem Engelbrecht, Buku 1, PT Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, 2006, hal 899.

<sup>9</sup> Ibid, Pasal 1 butir 2.

<sup>10</sup> Ibid, Pasal 1 butir 3.

<sup>11</sup> Ibid, Pasal 1 butir 4.

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>12</sup>
6. Perusahaan adalah :
- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>13</sup>
7. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>14</sup>
8. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.<sup>15</sup>
9. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, Pasal 1 butir 5

<sup>13</sup> *Ibid.*, Pasal 1 butir 6

<sup>14</sup> *Ibid.*, Pasal 1 butir 14

<sup>15</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 Ayat (1).

<sup>16</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *Op.Cit.*, Pasal 1 butir 22.

10. 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.<sup>17</sup>
11. Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.<sup>18</sup>
12. Bahwa dalam penulisan Tesis ini, Penulis tidak membedakan secara signifikan atas pengertian : Perjanjian , Perikatan, Kesepakatan, maupun Kontrak. Sehingga apabila Penulis di dalam Tesis ini, memakai pemilihan salah satu kata diantara yang tersebut, maka penulis pengertian yang Penulis maksud adalah sama diantara kata-kata itu. Pemilihan kata diantara kata-kata tersebut oleh Penulis adalah, Penulis bermaksud menyesuaikan dengan petikan dari naskah asli atau sumber aslinya.
13. Bahwa yang dimaksud dengan KUH Perdata dalam Tesis ini adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang merupakan terjemahan Burgerlijk Wetboek oleh Subekti, dan Tjitrosudibio ke dalam bahasa Indonesia (selanjutnya disingkat KUH Perdata), Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, Cetakan ke-28.

---

<sup>17</sup> *Ibid*, Pasal 1 butir 30.

<sup>18</sup> *Ibid*. Pasal 1 Ayat (5).



## F. Sistematika Penelitian

Penelitian tentang “Tanggungjawab Direksi Perseroan Terbatas dalam pembuatan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tenaga Kerja, berdasar Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.” ini merupakan penelitian yuridis normatif. Sebagai penelitian yuridis normatif, maka penelitian ini berbasis analisis terhadap norma hukum, baik hukum dalam arti peraturan perundang-undangan, maupun hukum dalam arti yang sudah konkrit yang berupa putusan pengadilan.<sup>19</sup>

Sementara itu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka tentang substansi perlindungan hukum terhadap direksi maupun pekerja / buruh, dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sesuai ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No. 40 Tahun 2007, karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, maka upaya memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder, baik yang bersifat bahan hukum primer, sekunder maupun tersier, seperti doktrin-doktrin dan perundang-undangan atau kaedah hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

Adapun Data Sekunder dalam penelitian ini meliputi:

### 1. Bahan Hukum Primer

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;
- Sebagai pembanding adalah Undang-undang No. 25 Tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas;
- Sebagai pembanding adalah Undang-undang No.1 Tahun 1995, tentang Perseroan Terbatas;

---

<sup>19</sup> Ronald Dworkin, *Legal Research*, deadalus, Spring, 1973, hal 250, sebagaimana dikutip dari Inocentius Samsul, “Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak”, Universitas Indonesia, 2004, Jakarta, hal 35

- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  - Kitab Undang-undang Hukum Perdata;
  - Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1998, tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan Perseroan Terbatas;
  - Putusan dan Yurisprudensi.
2. Bahan Hukum Sekunder
- Kumpulan Tulisan;
  - Jurnal Kajian Perburuhan dan analisis sosial;
  - Makalah-makalah;
  - Media Internet dan Media Cetak.
3. Bahan Hukum Tersier, adalah bahan hukum yang digunakan dalam membantu menganalisis bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, diantaranya:
- Kamus Bahasa Indonesia, Belanda dan Inggris.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Universitas Indonesia di Depok, Perpustakaan Fakultas Hukum Pascasarjana Universitas Indonesia di Salemba, Perpustakaan Nasional di Salemba Raya.

Dari hasil penelitian dianalisis secara kuantitatif, artinya data-data dianalisis secara mendalam dan komprehensif. Penggunaan metode analisis secara kualitatif didasarkan pertimbangan data yang diperoleh memiliki sifat dasar yang berbeda, sehingga sulit untuk dikuantitatifkan.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yang dibuat untuk memudahkan penelitian, disusun sebagai berikut:

Bab I berisi, pendahuluan, dalam bab ini diuraikan secara singkat isi keseluruhan dari penelitian ini, guna memberikan informasi yang bersifat umum

dan menyeluruh. Secara sistematis, pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, landasan teori dan kerangka konsepsi, metodologi penelitian, sistematika penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II berisi, analisis hukum ketentuan yang mengatur tentang hakekat syarat sahnya perjanjian khususnya syarat sahnya perjanjian kerja waktu yang dibuat oleh direksi dan pekerja / buruh, berdasar Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Penguraian terdiri syarat sahnya perjanjian kerja waktu tertentu yang meliputi persyaratan, katagori pekerjaan, jangka waktu, akibat hukum terhadap pelanggaran aturan perjanjian kerja waktu tertentu, para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Bab III berisi, analisis hukum terhadap tanggung jawab direksi terhadap perjanjian waktu tertentu yang dibuat oleh direksi dan pekerja / buruh, apabila dikaitkan dengan Undang-undang No. 40 Tahun 2007, dengan dikembangkan pada implikasi dan konsekuensinya, dari hal tersebut.

Bab IV berisi, ius constituendum terhadap hukum yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan dikembangkan pada implikasi dan konsekuensinya, dari hal tersebut.

Bab V berisi, kesimpulan dan saran, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan berupa jawaban atas permasalahan dan saran.

## BAB 2

### KETENTUAN HUKUM YANG MENGATUR TENTANG HAKEKAT SYARAT SYAHNYA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT ANTARA DIREKSI DAN PEKERJA / BURUH BERDASAR UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003

#### A. Syarat Syahnya Perjanjian

Setiap orang dari latar belakang apapun, baik latar belakang usia, latar belakang sosial ekonomi, pastilah pernah terlibat dalam pembuatan perjanjian atau perikatan dengan pihak lain. Baik itu perikatan yang disengaja, melalui pertemuan dua pihak atau lebih untuk bersepakat membentuk perjanjian tertentu, maupun perikatan yang tidak disengaja, yaitu perikatan yang terjadi karena suatu situasi dan /atau kondisi tertentu yang mengehendaknya. Perikatan ini biasanya disebut sebagai perikatan yang lahir karena undang-undang. Obyek yang diperjanjikan pun bermacam-macam, mulai yang sifatnya sederhana, yaitu yang biasa dibuat untuk kualitas prestasi yang sederhana, diantaranya untuk kebutuhan sehari-hari, yang biasa dengan sekedar kesepakatan lisan. Hingga perjanjian yang sifatnya kompleks, yang melibatkan atau mengatasnamakan lembaga pemerintahan, baik perjanjian bilateral, maupun multilateral atau perjanjian internasional lainnya.

Terlepas dari obyek yang diperjanjikan, maka perjanjian adalah merupakan tindakan yang dibuat dalam upaya menyamakan persepsi atau kepentingan para pihak dalam perjanjian tersebut. Sehingga kepentingan antara dua pihak atau lebih

tersebut dapat terlindungi secara maksimal.<sup>20</sup> Karena di dalam pembuatan perjanjian pihak-pihak pembuat perjanjian dianggap memiliki kedudukan yang sama. Namun demikian pengertian kedudukan yang sama atau biasa dikenal dengan istilah asas keseimbangan dalam perjanjian ini, tidaklah selalu berjalan sebagaimana mestinya. Hal yang biasa terjadi adalah pihak yang memiliki posisi

---

<sup>20</sup> Agus Yudha Hernoko., *"Hukum Perjanjian --Asas proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial"*, penerbit LaksBang Mediatama, Yogyakarta, Edisi I, Cetakan ke-1, Oktober 2008, hal. 2.

lebih tinggi, baik dalam strata sosial, ekonomi, dan lain-lain, akan memiliki nilai tawar yang lebih dibandingkan dengan pihak yang memiliki posisi lebih rendah. Oleh karena itu peran serta pemerintah maupun legislatif dalam pembentuk peraturan perundang-undangan diharapkan dapat menyeimbangkan setiap pihak yang mengadakan perjanjian dalam posisi yang sama. Peran itu diantaranya ditunjukkan dengan dilarangnya adanya pencantuman klausula baku dalam praktek perdagangan dalam rangka perlindungan konsumen.

Bentuk intervensi yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada konsumen dengan cara membatasi sekaligus menyeimbangkan posisi tawar para pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999, tentang Perlindungan Konsumen. Substansi pasal tersebut menatur pencantuman klausula baku yang harus diperhatikan oleh produsen (pelaku usaha) agar tidak merugikan konsumen, bahkan didalamnya memberi sanksi kebatalan terhadap kontrak konsumen yang bersangkutan, sebagai berikut:

1. Pelaku usaha dalam menawarkan barang dan/atau jasa yang ditujukan untuk diperdagangkan dilarang membuat atau mencantumkan klausula baku pada setiap dokumen dan/atau perjanjian apabila:
  - a. menyatakan pengalihan tanggungjawab pelaku usaha;
  - b. menyatakan bahwa pelaku usaha berhak menolak penyerahan kembali barang yang dibeli konsumen;
  - c. menyatakan bahwa pelaku usaha berhak menolak penyerahan kembali uang yang dibayarkan atas barang dan/atau jasa yang dibeli oleh konsumen;
  - d. menyatakan pemberian kuasa dari konsumen kepada pelaku usaha baik secara langsung, maupun tidak langsung untuk melakukan segala tindakan sepihak yang berkaitan dengan barang yang dibeli oleh konsumen secara angsuran;
  - e. mengatur perihal pembuktian atas hilangnya kegunaan barang atau pemanfaatan jasa yang dibeli oleh konsumen;
  - f. memberi hak kepada pelaku usaha untuk mengurangi manfaat jasa atau mengurangi harta kekayaan konsumen yang menjadi obyek jual beli jasa;

- g. menyatakan tunduknya konsumen kepada peraturan yang berupa aturan baru, tambahan, lanjutan dan/atau pengubahan lanjutan yang dibuat sepihak oleh pelaku usaha dalam masa konsumen memanfaatkan jasa yang dibelinya;
  - h. menyatakan bahwa konsumen memberi kuasa kepada pelaku usaha untuk pembebanan hak tanggungan, hak gadai, atau hak jaminan terhadap barang yang dibeli oleh konsumen secara angsuran.
2. Pelaku usaha dilarang mencantumkan klausula baku yang letak atau bentuknya sulit terlihat atau tidak dapat dibaca secara jelas, atau yang pengungkapannya sulit dimengerti.
  3. Setiap klausula baku yang telah ditetapkan oleh pelaku usaha pada dokumen atau perjanjian yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 dinyatakan batal demi hukum.
  4. Pelaku usaha wajib menyesuaikan klausula baku yang bertentangan dengan Undang-undang ini.<sup>21</sup>

Apabila disimak, dalam Pasal 18 kurang memiliki daya paksa, hanya sekedar pembatalan perjanjian saja, oleh karena itu adalah tepat, adanya pencantuman pasal 62 Ayat (1) yang memiliki makna "imperatif" yang memaksa salah satu pihak (pelaku usaha) untuk tunduk dengan tujuan akan dicapai keseimbangan hak dan kewajiban para pihak. Hal ini dapat disimak dari substansi Pasal 62 Ayat (1), yang menyatakan:

"Pelaku usaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10 Pasal 13 Ayat (2), Pasal 15, Pasal 17 Ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf e, Ayat (2), dan Pasal 18 dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 2.000.000.000,00 (Dua Miliar Rupiah)."<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Pasal 18 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999, tentang Perlindungan Konsumen.

<sup>22</sup> Ibid. Pasal 62 Ayat (1).

Oleh karena itu klausul baku/standar yang dimuat di dalam suatu perjanjian adalah dianggap sebagai gambaran yang tidak seimbang, yang dianggap terlarang menurut ketentuan hukum modern.<sup>23</sup>

Adanya beberapa jenis perjanjian yang dilarang, inipun sebagai bentuk adanya peran serta pemerintah dan pembentuk undang-undang. Dalam praktek bisnis, ada beberapa jenis perjanjian yang dilarang yang dapat menyebabkan praktek monopoli, diantaranya:

1. Oligopoli.<sup>24</sup>
2. Penetapan harga.<sup>25</sup>
3. Pembagian wilayah.<sup>26</sup>
4. Pemboikotan.<sup>27</sup>
5. Kartel.<sup>28</sup>
6. Trust.<sup>29</sup>
7. Oligopsoni.<sup>30</sup>
8. Intergrasi Vertikal.<sup>31</sup>
9. Perjanjian Tertutup.<sup>32</sup>
10. Perjanjian dengan pihak luar negeri.<sup>33</sup>

---

<sup>23</sup> Agus Yudha Hernoko, *Op. Cit.* hal 3-4.

<sup>24</sup> Pasal 4, Undang-undang Nomor 5 Tahun 1999, tentang larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

<sup>25</sup> *Ibid.* Pasal 5.

<sup>26</sup> *Ibid.* Pasal 9.

<sup>27</sup> *Ibid.* Pasal 10.

<sup>28</sup> *Ibid.* Pasal 11.

<sup>29</sup> *Ibid.* Pasal 12.

<sup>30</sup> *Ibid.* Pasal 13.

<sup>31</sup> *Ibid.* Pasal 14.

<sup>32</sup> *Ibid.* Pasal 15.

<sup>33</sup> *Ibid.* Pasal 16.

Peran serta pemerintah ini diantaranya didukung oleh faktor sejarah dan perkembangan peradaban dibidang ekonomi dan bisnis. Perlindungan Hukum oleh negara, pada awalnya adalah lahir pada Abad ke-20, yang merupakan masa arus balik dari puncak kejayaan asas kebebasan berkontrak yang dicapai pada Abad ke-19, karena asas kebebasan berkontrak dan asas *pacta sunt servanda*, dalam kenyataannya pada abad ke 19, dapat menimbulkan ketidakadilan. Hal ini dikarenakan, kebebasan berkontrak didasarkan pada asumsi bahwa para pihak dalam kontrak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang. Tetapi dalam kenyataannya para pihak tidak selalu memiliki posisi tawar yang seimbang. Akibatnya pihak yang memiliki posisi tawar yang lebih kuat cenderung menguasai pihak yang memiliki posisi tawar yang lebih lemah<sup>34</sup>

Pembatasan kebebasan berkontrak tersebut setidaknya dipengaruhi oleh dua hal, yakni:

1. makin berkembangnya ajaran iktikad baik, dimana iktikad baik tidak hanya ada pada pelaksanaan kontrak, tetapi juga harus ada pada saat dibuatnya kontrak;
2. makin berkembangnya ajaran penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandgheden*).<sup>35</sup>

Agar perlindungan pada asas keseimbangan ini dapat diberikan secara maksimal baik secara *Judicial*, maupun *ektrajudicial*, maka negara (melalui lembaga legislatifnya), menganggap perlu untuk melindungi pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, dari salah satu pihak yang beriktikad tidak baik. Pada Abad ke-20, pembatasan terhadap pengertian kebebasan berkontrak tersebut mulai ada melalui pihak pengadilan, dari pembuatan peraturan perundang-undangan (*legislature*) terutama dari pihak pemerintah, dan dari diperkenalkan dan

---

<sup>34</sup> Ridwan Khairandy, *Iktikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Perpustakaan Nasional (KDT), Cet.1, Jakarta, 2003, hal 1-2.

<sup>35</sup> *Ibid.*, hal. 2 – 3.



diberlakukannya perjanjian adhesi atau perjanjian baku yang timbul dari kebutuhan bisnis.<sup>36</sup>

Pengaruh perkembangan ajaran iktikad baik dan perkembangan ajaran penyalahgunaan keadaan ini dalam bidang ketenagakerjaan juga dapat dilihat pada beberapa tuntutan akan peningkatan kesejahteraan atau kelayakan hidup minimum bagi pekerja. Pembatasan yang datangnya dari pembuat perundang-undangan ini dapat dilihat dari adanya peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pihak pemerintah untuk menentukan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan polis asuransi, peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang menyangkut upah minimum, maksimum jam kerja, kondisi kerja, program-program asuransi sosial bagi para pekerja yang diharuskan sehubungan dengan perjanjian kerja antara perusahaan dan pegawai atau buruhnya.<sup>37</sup>

Beberapa hal yang sangat penting dan mendasar, sehingga perlu disadari oleh setiap pihak dalam Tripartit, baik itu pemerintah, pekerja, maupun pengusaha. Bahwa kedua ajaran tersebut tidak mungkin diawasi atau dikontrol secara terus menerus oleh pemerintah. Oleh karena itu masing-masing pihak harus mulai menyadari pentingnya membangun kesadaran dan pengetahuan akan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Terhadap substansi pembangunan kesadaran ini, maka Penulis akan lebih mendalam membahasnya pada Bab IV Tesis ini.

Penting pula diketahui oleh Para Pihak yang akan melakukan perjanjian. Dalam hal ini adalah perjanjian kerja, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya dalam Tesis ini disingkat menjadi PKWT), Para Pihak dalam pembuatan PKWT, agar memperhatikan beberapa prinsip pembuatan perjanjian sebagai dasar bagi para pihak yang mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian, adalah:

1. Prinsip atau asas keadilan. Baik keadilan dalam pengertian distributif, maupun keadilan dalam pengertian kontributif. Artinya bahwa para

---

<sup>36</sup> Sutan Remy Syahdeni, "Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia", Institut Bankir Indonesia, Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta, 1993, hal. 58.

<sup>37</sup> *Ibid.*, hal. 59

pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian haruslah memiliki kedudukan yang seimbang dan didudukkan sesuai dengan porsi dan proporsi yang dimiliki oleh masing-masing pihak. Pengertian seimbang adalah tidak ada berat sebelah, tidak ada paksaan maupun keterpaksaan dari dan oleh pihak yang satu ke pihak yang lain.

Hal yang sering dijumpai dilapangan adalah, banyaknya draft kontrak, terutama kontrak dibawah tangan, yang dibuat oleh salah satu pihak. Jika salah satu pihak telah membuat draft kontrak sebelum dia bertemu dengan pihak lain, tetapi draft tersebut masih bisa dinegosiasikan kembali, hal tersebut semata-mata untuk kelancaran negosiasi, maka hal ini dapat dibenarkan. Berbeda halnya jika salah satu pihak telah menyiapkan draft kontrak, tetapi pihak lain yang setelah membacanya tidak dapat atau tidak diperbolehkan untuk mengganti atau tidak menyetujui sebagian atau seluruh isi dari draft kontrak tersebut, kontrak tersebut bisa dikatakan sebagai kontrak baku, tetapi memiliki penurunan dalam nilai-nilai kebebasan berkontrak.<sup>38</sup>

Pembentukan kontrak komersial yang dilandasi pertukaran hak dan kewajiban para pihak secara proporsional akan menghasilkan kontrak yang adil (*fair*). Untuk itu proporsionalitas pertukaran hak dan kewajiban dapat dicermati dari substansi klausul-klausul kontrak yang disepakati para pihak.<sup>39</sup>

2. Prinsip atau asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak adalah salah satu asas dalam hukum umum yang berlaku di dunia. Asas kebebasan berkontrak ini memberikan kebebasan seluas-luasnya bagi setiap orang untuk membuat perjanjian, asal perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

---

<sup>38</sup> Frans Satriyo Wicaksono, *Panduan Lengkap Membuat Surat-surat Kontrak*, Visimodia, Cet. Pertama, Jakarta, 2008, Hal. 31.

<sup>39</sup> Agus Yudha Hernoko, *Op.Cit.* hal. 177.

kepatutan dan ketertiban umum.<sup>40</sup> Asas kebebasan berkontrak ini diatur dalam KUH Perdata Pasal 1338, yang menyatakan:

Ayat (1): "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian di Indonesia, meliputi hal-hal berikut:

- a. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Kebebasan untuk memilih dengan siapa ingin membuat perjanjian.
- c. Kebebasan untuk menentukan atau memilih causa dari perjanjian yang akan dibuat.
- d. Kebebasan untuk menentukan obyek perjanjian.
- e. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
- f. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan perundang-undangan yang bersifat opsional.

Apabila asas kebebasan berkontrak ini dilanggar oleh para pihak atau salah satu pihak dalam suatu perjanjian, maka perjanjian itu dapat dibatalkan.<sup>41</sup> Hal ini dikarenakan perjanjian itu dianggap tidak pernah terjadi, karena hanya dibuat atas kehendak salah satu pihak saja.

3. Prinsip atau asas Ikhtikad Baik. Prinsip atau asas ini mendasarkan diri pada ketentuan Pasal 1338 Ayat (3), yang menyatakan:

"Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik."

Penyesalan sebagai akibat telah ditandatanganinya perjanjian tidak jarang harus dibayar mahal oleh pihak yang tidak cermat dalam membuat perjanjian. Perhatian khusus terhadap pihak lain, hingga kepada substansi perjanjian adalah merupakan keharusan sebelum perjanjian disepakati. Tanda tangan perjanjian, hanyalah merupakan formalisasi kesepakatan, oleh karenanya kerugian yang diakibatkan

---

<sup>40</sup> *Arrest hooge raad*, tanggal 31 Januari 1919.

<sup>41</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, Cet. 28, Pasal 1327 Jo. 1321, 1323, 1324 dan 1325.

karena keterlambatan tanda tangan perjanjian tidak akan sebanding dengan kerugian yang harus dibayar untuk membatalkan perjanjian karena wanprestasi. Proses yang memakan waktu biaya, dan menyita pikiran adalah kerugian yang nyata. Untuk dan oleh karena itu, adalah hal yang halal, bahkan sangat disarankan untuk pihak-pihak yang akan mengadakan perjanjian, agar saling mendalami pihak lawannya. Hukum biasanya mengukur iktikad baik pihak-pihak dalam perjanjian adalah dengan melihat dari kemampuan pihak-pihak dalam memenuhi atau melaksanakan isi perjanjian.

Ada dua macam asas iktikad baik, yaitu:

- a. asas iktikad baik yang subyektif, adalah bahwa orang itu dalam membuat perjanjian harus ada kejujuran atau sikap batin yang jujur.<sup>42</sup>
- b. asas iktikad baik yang obyektif.

Menurut Wirjono Prodjodikoro hal kejujuran adalah hal kepatuhan (*billikheid, redelikkheid*).<sup>43</sup>

Pasal 1338 Ayat (3) KUH Perdata secara umum menentukan, bahwa segala persetujuan harus dilakukan secara jujur, sedangkan menurut Pasal 1339 KUH Perdata, kedua belah pihak tidak hanya terikat oleh apa yang secara tegas (*uitdrukkelijk*) disebutkan dalam suatu persetujuan melainkan juga oleh yang diharuskan menurut sifat persetujuan kepatuhan adat kebiasaan dan undang-undang. Lebih jelas lagi dikatakan dalam pasal 1347 KUH Perdata, bahwa apabila pada sebuah persetujuan ada tersangkut janji-janji yang memang lazim dipakai dalam masyarakat (*bertendig gebruikelijk*, yaitu menurut adat kebiasaan), maka janji-janji itu dianggap termuat dalam isi persetujuan,

---

<sup>42</sup> Ahdiana Yuni Lestari dan Endang Heriyani, Dasar-dasar Pembuatan Kontrak Dan Aqad, MocoMedia, Cet. Pertama, Yogyakarta, 2009, hal. 12.

<sup>43</sup> Wirjono Prodjodikoro, Azas-azas Hukum Perjanjian, Mandar Maju, Cet. VIII, Bandung, 2000, hal 106.

meskipun kedua belah pihak dalam membuat persetujuan sama sekali tidak menyebutkannya.<sup>44</sup>

4. Prinsip atau asas Konsensualisme. Asas ini adalah merupakan asas kunci adanya perjanjian, sebab tanpa konsensus atau kesepakatan, maka perjanjian tidak akan pernah terjadi. Asas ini sering disalah artikan bahwa dibutuhkan kesepakatan untuk lahirnya kesepakatan. Pengertian ini tidak tepat, karena maksud asas konsensualisme ini adalah bahwa lahirnya kontrak ialah pada saat terjadinya kesepakatan. Dengan demikian, apabila tercapai kesepakatan antara para pihak, lahirlah kontrak, walaupun kontrak itu belum dilaksanakan pada saat itu. Hal ini berarti bahwa dengan tercapainya kesepakatan oleh para pihak melahirkan hak dan kewajiban bagi mereka atau biasa juga disebut bahwa kontrak tersebut sudah bersifat obligatoir, yakni melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak untuk memenuhi kontrak tersebut.<sup>45</sup>
5. Prinsip kepastian hukum. Bahwa bagi para pihak yang membuat perjanjian, maka perjanjian baik secara formal maupun materiel, haruslah dimaksudkan untuk dapat dijadikan dasar hukum bagi para pihak dalam setiap sendi pelaksanaan perjanjian. Bahkan sebuah perjanjian haruslah pula dapat menjamin kepastian hukum, bukan saja bagi para pihak yang mengadakan perjanjian, tetapi juga pula bagi pihak ketiga yang mendapatkan dari para pihak yang mengadakan perjanjian atau pihak ketiga yang terkait dengan pelaksanaan perjanjian. Oleh karena itu sebuah perjanjian haruslah dibuat secara sempurna dan peripurna. Tanpa boleh ada yang terlewatkan, apalagi sengaja dilewatkan oleh Para Pihak. Artinya, bahwa perjanjian adalah dibuat untuk menjamin adanya pelaksanaan perjanjian tersebut secara maksimal dan bertanggung jawab bagi pihak-pihak. Secara maksimal,

---

<sup>44</sup> Ibid, hal. 102

<sup>45</sup> Ahmadi Miru, Hukum Kontrak Perancangan Kontrak, Rajagrafindo Persada, Cet. 2, Jakarta, 2008, hal. 3.

maksudnya, bahwa pelaksanaan perjanjian harus secara maksimal dipenuhi oleh pihak yang diberikan kewajiban. Ketidakmasimalan dari pelaksanaan perjanjian haruslah diupayakan seminimal mungkin. Kalaupun terjadi harus disebabkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*). Demikian pula dengan pengertian “bertanggung jawab”, bahwa pihak yang diberikan kewajiban tersebut, harus memenuhi tanggungjawabnya tersebut secara maksimal, hingga tanggungjawabnya tersebut selesai. Apabila tidak, maka pihak yang merasa dirugikan haknya, maka dapat secara penuh untuk meminta pemenuhan hak itu. Prinsip kepastian hukum diantaranya adalah berdasarkan Pasal 1338 Ayat (2), KUHPerdata, yang menyatakan:

“Suatu Perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.”

6. Prinsip kemanfaatan hukum. Bahwa setiap perjanjian adalah dibuat dengan tujuan untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi pembuatnya, bahkan kepada siapa saja yang mendapatkan hak dari padanya. Ukuran atau parameter dari “manfaat yang sebesar-besarnya” adalah bahwa perjanjian itu harus dapat dipenuhi semuanya. Bagi yang memiliki kewajiban, maka harus dapat memenuhi kewajibannya kepada yang berhak sepenuhnya. Begitu sebaliknya, bagi yang merasa memiliki hak, maka berhak menuntut haknya tersebut sepenuhnya. Manfaat hukum dari adanya perjanjian ini, tidaklah hanya bagi para pihak saja, akan tetapi haruslah pula dapat dirasakan bagi pihak lain atau setidaknya adalah tidak akan merugikan pihak di luar para pihak.

Prinsip atau asas-asas ini harus selalu ada dalam setiap perjanjian. Dalam dunia bisnis, dimana aktifitasnya tidak hanya berjalan sekali selesai, akan tetapi diharapkan selalu berkelanjutan, maka perjanjian merupakan perangkat yang mutlak harus ada. Untuk dan oleh karena itu kesempurnakan sebuah perjanjian adalah mutlak pula adanya. Bisa dibayangkan, apabila setiap pihak yang akan membuat sebuah perjanjian menentukan sendiri-sendiri standar tentang syarat syahnya. Beruntung pembentuk undang-undang, telah menetapkan standard

hukum yang jelas dan universal terhadap syarat syahnya perjanjian dalam sebuah peraturan perundang-undangan, sebagaimana dimuat dalam KUH Perdata, Pasal yang mengatur tentang syarat syahnya perjanjian adalah Pasal 1320, menyatakan bahwa:

“Untuk syahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.”<sup>46</sup>

Penulis menganggap begitu pentingnya topik pembahasan tentang syarat syahnya perjanjian ini, sehingga pembahasan lebih mendalam khusus tentang syarat syahnya perjanjian akan dibahas sekaligus dalam pembahasan tentang Syarat Syahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu dalam Sub Bab Bagian B Tesis ini, sebagaimana dibahas dibawah ini.

#### **B. Syarat Syah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Sebagaimana disinggung sebelumnya, bahwa perjanjian sebagai salah satu tindakan keperdataan, maka pengaturan tentang syarat syahnya perjanjian secara umum adalah tunduk pada ketentuan Kitab Undang-undang Hukum Perdata, sebagai undang-undang perdata umum. Akan tetapi apabila ketentuan tersebut telah diatur secara tersendiri dalam undang-undang perdata khusus, maka sejauh terhadap ketentuan yang telah diatur tersebut adalah mengesampingkan ketentuan-ketentuan yang telah diatur sebelumnya oleh Undang-undang Perdata Umum (KUH Perdata).

Sebagai contoh dapat dikemukakan disini, tentang Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Adanya perjanjian kerja adalah disyaratkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan ini, yang menyatakan:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup>Subekti, dan Tjitrosudibio, Op Cit., Pasal 1320.

Berdasar pasal ini, sangatlah jelas, bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hanya dapat terjadi sebagai akibat adanya perjanjian kerja. Tanpa adanya perjanjian kerja, maka hubungan kerja dianggap tidak pernah terjadi. Tentang keharusan perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis adalah tidak disyaratkan bagi semua perjanjian kerja,<sup>48</sup> hanya hubungan kerja yang terjadi bagi:

1. perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
2. hubungan kerja antar kerja antar daerah;
3. hubungan kerja antar kerja antar negara, dan,
4. perjanjian kerja laut,

yang dipersyaratkan ada perjanjian kerja.<sup>49</sup> Hal ini karena Pembentuk undang-undang mempertimbangkan kondisi masyarakat yang beragam.<sup>50</sup> Pembentuk undang-undang tidak menjelaskan tentang maksud istilah “kondisi masyarakat yang beragam”, sehingga, “dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan”, menurut hemat Penulis dalam menterjemahkan maksud pembentuk undang-undang ini, adalah karena tingkat intelektual pengusaha dan pekerja sangatlah beragam. Tidak semua, pengusaha, maupun pekerja yang memahami seluk beluk perjanjian. Masih banyaknya pengusaha dan pekerja di pedesaan yang tidak memahami perjanjian, bahkan masih ada tidak bisa baca maupun tulis. Sehingga administrasi usaha pun dilaksanakan dengan manajemen keluarga (sangat sederhana). Sehingga pembentuk undang-undang tidak mensyaratkan agar setiap perjanjian kerja ini harus dibuat secara tertulis. Sebenarnya syarat tertulis ini adalah tidak lain adalah untuk pembuktian. Namun terhadap perjanjian kerja yang dipersyaratkan harus tertulis tersebut, harus dibuat dalam Indonesia dan huruf

---

<sup>47</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kab. Bekasi, Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Bekasi, 2008, Pasal 50.

<sup>48</sup> Ibid., Pasal 51 Ayat (1)

<sup>49</sup> Ibid, Penjelasan Pasal 51 Ayat (2)

<sup>50</sup> Ibid, Penjelasan Pasal 51.



latin, maka akibat hukumnya adalah akan beralihnya status hukum PKWT tersebut akan berganti menjadi PKWTT.<sup>51</sup>

Diantara Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis adalah PKWT. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, PKWT diatur dalam:

1. Pasal 56, Ayat (2), yang menyatakan, bahwa:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.”

2. Pasal 57, Ayat (1), yang menyatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.”

3. Pasal 57 Ayat (2), yang menyatakan:

“ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Beberapa bentuk dan sifat pekerjaan yang dapat dibuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak menurut Pasal 59 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. perjanjian yang dibuat sekali selesai yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu atau bersifat sementara dimana harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Apabila kondisi pekerjaan tersebut belum selesai, maka dapat dilakukan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung dari musim atau cuaca dan ini hanya dapat

---

<sup>51</sup> Ibid, Pasal 57 Ayat (1) dan Ayat (2).

dilakukan pada satu jenis pekerjaan pada musim tertentu, termasuk pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

3. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
4. pekerjaan harian lepas merupakan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan yang upahnya didasarkan pada kehadiran dan waktu kerjanya kurang dari 21 hari dalam satu bulan.

Selain dari pada itu, maka termasuk pekerjaan dengan hubungan kerja PKWTT. PKWT ini berlangsung terus hingga masa perjanjian ini selesai pada waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan yang disetujui bersama atau selesainya pekerjaan dalam waktu paling lama dua tahun dan diperpanjang selama satu tahun dengan suatu ketentuan bahwa untuk perpanjangan terhadap perjanjian yangtelah selesai, maka tujuh hari sebelumnya harus ada pemberitahuan pada pekerja/buruh secara tertulis.<sup>52</sup>

Apabila dalam KUH Perdata, syarat syahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320, maka dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, syarat syahnya perjanjian diatur dalam Pasal 52. Syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan tersebut, menyatakan bahwa:

“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.

---

<sup>52</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Cet. Pertama, Bandung, 2009, hal. 23.

### C. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan atau konsensus, adalah merupakan perasaan rela atau ikhlas diantara para pihak pembuat perjanjian mengenai segala hal yang dituangkan dalam isi perjanjian. Kesepakatan biasanya didahului dengan penawaran dan penerimaan. Kesepakatan dianggap tidak terjadi apabila kesepakatan itu diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh karena paksaan atau penipuan.<sup>53</sup>

#### Kekhilafan

Ketentuan tentang kekhilafan ini diatur dalam Pasal 1322 KUH Perdata, yang menyatakan:

“kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya suatu perjanjian selain apabila kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat barang yang menjadi pokok perjanjian.”

“Kekhilafan itu tidak menjadi sebab kebatalan, jika kekhilafan itu hanya terjadi mengenai dirinya orang dengan siapa seorang bermaksud membuat suatu perjanjian, kecuali jika perjanjian itu telah dibuat terutama karena mengingat dirinya orang tersebut.”<sup>54</sup>

Ada dua unsur pokok dalam Pasal 1322 KUH Perdata ini, yaitu:

1. bahwa kekhilafan itu tidak dapat dijadikan alasan atau dasar untuk batalnya perjanjian.
2. kekhilafan yang dapat menyebabkan batalnya perjanjian adalah kekhilafan yang disebabkan oleh:
  - a. hakekat kebendaan yang menjadi obyek perjanjian tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya;
  - b. dirinya orang dengan siapa seorang bermaksud membuat suatu perjanjian telah dibuat perjanjian untuk itu.

Hal pertama (1) adalah prinsip umum yang harus dipegang, diikuti dan ditaati. Hal kedua (2) merupakan pengecualian atau penyimpangan, yang

---

<sup>53</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, Op. Cit, Pasal 1321.

<sup>54</sup> Ibid., Pasal 1322.

dibatasi alasannya. Dari kedua alasan pengecualian yang disebutkan di atas, alasan kedua lebih mudah dimengerti dari alasan pertama.<sup>55</sup> Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, ketentuan ini sangat penting untuk difahami, karena sering terjadi adanya kekeliruan-kekeliruan oleh Departemen HRD suatu perusahaan dengan alasan telah terjadi kelalaian atau kekhilafan. Terhadap hal yang kedua terutamanya, disana dicantumkan dua klausula yang dapat menyebabkan batalnya perjanjian, yaitu :

- a. Hakekat kebendaan yang menjadi obyek perjanjian tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Dalam hal ini Penulis menterjemahkannya dalam PKWT adalah dipersamakan dengan tugas karyawan.<sup>56</sup> Tugas karyawan ini seharusnya oleh Departemen HRD dimuat dalam PKWT, karena yang membuat PKWT dalam perusahaan adalah Departemen HRD. Namun tidak jarang, Departemen HRD memindahtugaskan dan memindahtempatkan karyawan ke posisi yang berbeda dari PKWT yang telah dibuat, dengan tanpa mengganti tugas karyawan sebagaimana yang tercantum pada PKWT. Padahal berdasar Pasal 55 Undang-undang Ketenagakerjaan, menyatakan: "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."

Serta apabila berdasar Pasal 1322 Ayat (1) KUH Perdata tersebut di atas, maka dapat menyebabkan batalnya perjanjian.

Namun akibat hukum dari PKWT yang batal karena sebab kekhilafan ini, oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara mendalam. Namun menurut hemat Penulis, seharusnya memindahkan karyawan ke tempat yang berbeda

---

<sup>55</sup> Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian, RajaGrafindo Persada, Cet. Pertama, Jakarta, 2002, hal. 105.

<sup>56</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, Op. Cit, Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan d

dengan tempat yang diperjanjikan, tanpa surat perjanjian, maka status karyawan dapat berubah dari PKWT menjadi karyawan Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/ PKWTT).

- b. Dirinya orang dengan siapa seorang bermaksud membuat suatu perjanjian telah dibuat perjanjian untuk itu.

Dalam hal ini Penulis dapat memberikan ilustrasi sebagai berikut. Bahwa dasar penambahan karyawan di dalam perusahaan beberapa sebab:

1. berdasarkan kebutuhan pengembangan perusahaan. Hal ini biasanya diketahui dari pemetaan karyawan dibandingkan dengan pengembangan perusahaan. Sumber calon karyawan, bisa bersumber dari internal perusahaan. Bentuknya bisa berupa promosi karyawan. Namun apabila dari internal tidak ada, maka calon karyawan diambil dari sumber eksternal. Kualifikasi yang dibutuhkan bisa yang kualifikasi khusus atau umum (penambahan karyawan saja), tergantung pengembangan perusahaan itu dalam bidang yang sama/ telah ada sebelumnya, atau dalam bidang yang lain.
2. Berdasar kebutuhan *replacement*. Hal ini biasanya disebabkan oleh kebutuhan pengisian posisi yang lowong, karena:
  - a. karyawan sebelumnya keluar.
  - b. karyawan sebelumnya promosi (naik jabatan) atau demosi (turun jabatan).

Kedua hal ini menentukan, kualifikasi calon karyawan yang harus dicari oleh Departemen HRD. Setelah kualifikasi ditentukan, maka Departemen HRD mencari ke sumber-sumber yang ada. Bahwa berdasar kualifikasi inilah, calon karyawan diseleksi hingga diterima di perusahaan tersebut, yang dalam implementasinya karyawan tersebut telah membuat PKWT dengan perusahaan.

Sehingga menurut Penulis, unsur Pasal 1322 Ayat (2), khususnya tentang klausula yang menyatakan, “ ... jika perjanjian itu telah dibuat terutama karena mengingat dirinya orang tersebut.” Jelas kualifikasi karyawan yang ditentukan oleh Departemen HRD, merupakan kualifikasi tentang diri karyawan tersebut, apabila tidak sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan, maka sudah pasti tidak akan diterima sebagai karyawan.

Memang tidak mudah untuk mengetahui kemampuan seseorang hanya dengan cara meng-*interview* dalam beberapa jam atau hari saja. Sehingga apabila dalam pelaksanaan PKWT ternyata karyawan tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, maka dalil kekhilafan dapat dijadikan dasar pembatalan PKWT.

### **Paksaan**

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 32 Ayat (1), yang menyatakan sebagai berikut: “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.”

Sementara dalam Penjelasannya dinyatakan, bahwa :

“Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan”.

“Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.”

“Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan

kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.”

“Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.”

Berdasar pasal ini, maka paksaan tidak sama sekali dibenarkan, sebab asas kebebasan dijamin oleh undang-undang.

Khusus tentang pengertian “paksaan” KUH Perdata mengaturnya dalam Pasal 1323 sampai dengan Pasal 1327, yang menyatakan, sebagai berikut:

a. Pasal 1323, menyatakan:

“Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga apabila paksaan itu dilakukan oleh seorang pihak ketiga, untuk kepentingan siapa perjanjian tersebut tidak telah dibuat.”

Paksaan sebagaimana diatur dalam Pasal ini, tidak hanya paksaan itu dilakukan oleh salah satu pihak dalam perjanjian. Akan tetapi dapat juga paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga. Paksaan sebagaimana dinyatakan dalam pasal ini sering terjadi diperusahaan-perusahaan yang bertempat di kawasan-kawasan industri. Pelakunya adalah kebanyakan dilakukan oleh pihak-pihak yang mengaku pemuda kampung di sekitar lingkungan perusahaan (istilah ini orang ini populer dengan istilah “calo” atau “makelar”. Tindakan pemaksaan sering dilakukan dengan cara menitipkan orang agar diterima bekerja di perusahaan tersebut, apabila tidak diterima, maka intimidasi dilakukan baik kepada Departemen HRD maupun kepada karyawan yang kos atau kontrak disekitar lingkungan perusahaan.

b. Pasal 1324, menyatakan:

“Paksaan telah terjadi, apabila perbuatan itu sedemikian rupa hingga dapat menakutkan seseorang yang berpikiran sehat, dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa

dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian yang terang dan nyata.”

“Dalam mempertimbangkan hal itu, harus diperhatikan usia, kelamin dan kedudukan orang yang bersangkutan.”

Dalam pasal ini diatur tentang akibat paksaan itu, sehingga paksaan itu dapat menyebabkan batalnya perjanjian. Ketentuan ini sama dengan ketentuan yang dimuat dalam Pasal 1326 KUH Perdata.

c. Pasal 1325, menyatakan

“Paksaan mengakibatkan batalnya suatu perjanjian tidak saja apabila dilakukan terhadap salah satu pihak yang membuat perjanjian, tetapi juga apabila paksaan itu dilakukan terhadap suami atau istri atau sanak keluarga dalam garis ke atas maupun ke bawah.”

d. Pasal 1326, menyatakan:

“Ketakutan saja karena hormat terhadap ayah, ibu atau sanak keluarga lain dalam garis ke atas, tanpa disertai kekerasan, tidak cukup untuk membatalkan perjanjian.”

e. Pasal 1327, menyatakan:

“Pembatalan suatu perjanjian berdasarkan paksaan tak lagi dapat dituntutnya, apabila setelah paksaan berhenti perjanjian itu dikuatkan, baik secara dinyatakan dengan tegas, maupun secara diam-diam, atau apabila seseorang melampaui waktu yang ditetapkan oleh undang-undang untuk dipulihkan seluruhnya.”

Batalnya hak menuntut pembatalan perjanjian berdasarkan paksaan, ini gugur apabila:

- a. setelah paksaan tidak lagi terjadi, perjanjian itu dikuatkan atau dibenarkan oleh pihak yang dipaksa. Pembetulan ini dapat dilakukan dengan tegas, maupun secara diam-diam; atau
- b. pihak yang paksa melampaui waktu untuk pembatalan perjanjian dimaksud.



## Penipuan

Pembatalan perjanjian karena “penipuan” diatur dalam 1328, KUH Perdata, yang menyatakan:

“Penipuan merupakan suatu alasan untuk pembatalan perjanjian, apabila tipu muslihat yang dipakai oleh salah satu pihak, adalah sedemikian rupa, sehingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak telah membuat perikatan itu jika tidak dilaksanakan tipu muslihat tersebut.”

“Penipuan tidak dipersangkakan, diperlainkan harus dibuktikan.”

Dalam Pasal ini diatur tentang batalnya perjanjian karena alasan penipuan. Penipuan dalam Pasal ini dianggap sebagai tindakan curang yang sempurna (delik selesai), karena penipuan dalam pasal ini tidak mempertimbangkan lagi tentang prosels atau cara perbuatan penipuan itu dilakukan, akan tetapi bagaimana akibat dari penipuan terjadi.

Dalam perjanjian tertulis, kesepakatan dinyatakan dalam bentuk pembubuhan tanda tangan. Pernyataan kehendak untuk menyatakan sepakat atau tidak ini tidak selalu harus dinyatakan secara tegas, namun dapat dengan tingkah laku atau hal-hal lain yang mengungkapkan pernyataan kehendak para pihak. Yang terpenting adalah dapat dipahaminya atau dimengerti oleh para pihak bahwa telah terjaji penawaran dan penerimaan. Beberapa contoh yang dapat dikemukakan, sebagai cara terjadinya kesepakatan/terjadinya penawaran dan penerimaan, adalah:

1. dengan cara tertulis;
2. dengan cara lisan;
3. dengan simbol-simbol tertentu; bahkan,
4. dengan berdiam diri.

Akan tetapi apabila para pihak tidak berada dalam satu tempat bertemu, maka dikenal ada beberapa teori tentang pernyataan kesepakatan:

- 1) Teori Pengiriman. Teori ini menyatakan bahwa terjadinya kesepakatan adalah pada saat pengiriman jawaban yang isinya berupa penerimaan atas penawaran yang diterimanya dari pihak lain.
- 2) Teori penerimaan. Teori ini menyatakan bahwa kesepakatan itu terjadi manakala jawaban atas penawaran yang berisi tentang penerimaan penawaran tersebut telah diterima oleh pihak yang menawarkan.<sup>57</sup>

#### **D. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum**

Pasal 52 Ayat (1) huruf b, Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, Perjanjian Kerja dibuat atas dasar : b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.”

Dalam Penjelasan Pasal 52 Ayat (1) huruf b, Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan:

“ Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.”

Terhadap Ayat ini, Penulis menemukan beberapa hal yang kurang cermat dalam perbuatannya, diantaranya:

1. Klausula ayat yang menyatakan, “kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum” ini mengatur tentang syarat subyektif pada para pihak yang mengadakan perjanjian dengan sangat luas. Namun pengertian yang diberikan oleh Penjelasan Ayat ini justru membatasi pengertian yang diberikan oleh ayat itu sendiri. Karena dalam penjelasannya hanya menyatakan “... mampu atau cakap

---

<sup>57</sup> Ahmadi Miru. Op. Cit. Hal 33.

menurut hukum **untuk membuat perjanjian**” (cetak tebal - miring dan garis bawah dari Penulis).

2. Bahkan seolah-olah semakin dibatasi lagi pengertian “kemampuan atau kecakapan” itu hanya pada usia (lihat klausula “Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.”). Dua kalimat dalam satu penjelasan ayat ini menurut hemat Penulis adalah memberikan pengertian yang saling terkait. Sehingga pertanyaan yang muncul adalah:

- a. Apakah pengertian mampu atau cakap itu hanya sebatas mampu dan cakap dalam pengertian usia?
- b. Bagaimana kaitannya antara pengertian mampu dan cakap dengan ketentuan Pasal 1329 KUH Perdata?

3. Kemampuan atau kecakapan tidak hanya dapat dilihat dari faktor usia, tetapi kemampuan atau kecakapan sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan emosional dan mental, pengalaman dan pendidikan.

Sehingga dalam hal ini Penulis lebih sependapat terhadap klausula ayat yang asli, dibandingkan dengan penjelasan ayatnya.

Kemampuan atau kecakapan bertindak melakukan perbuatan hukum, haruslah diartikan tidak hanya sebatas “untuk membuat perjanjian”, akan tetapi harus sampai pada kemampuan atau kecakapan untuk melaksanakan isi perjanjian. Apabila hanya sampai pada membuat perjanjian, maka lantas siapa yang akan melaksanakan isi perjanjian?

**Pengertian kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum bagi Pekerja/buruh.**

Terkait dengan pengertian kecakapan dari segi usia (dalam hal ini istilah yang populer dalam bidang hukum adalah dewasa). Apabila dicermati, ketentuan Pasal 50, yang menyatakan bahwa:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”,

Apabila dikaitkan dengan pasal 52 Ayat (1) huruf b, yang menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar: (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum”

Dikaitkan pula dengan Penjelasan, yang menyatakan bahwa:

“Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.”

Dan dikaitkan pula dengan Ayat (2), yang menyatakan, bahwa:

“Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.”

Maka jelas, bahwa untuk syahnya sebuah perjanjian kerja, diantaranya adalah harus didasarkan pada kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dari para pihak. Pengertian “mampu” atau “cakap” menurut penjelasan pasal ini adalah dewasa (meskipun Penulis dalam hal ini kurang sependapat dengan pembatasan pengertian ini). Dewasa dalam pengertian yang diberikan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, usia sekurang-kurangnya 18 tahun. Hal ini berdasar pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: “anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.”<sup>58</sup> Karena dewasa adalah merupakan tahapan setelah masa anak-anak, maka berdasar Undang-undang Ketenagakerjaan, dewasa adalah usia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun.

Menurut Pasal 39 Ayat (1) Undang-undang Nomor 30 Tahun 2004, para pihak dapat bertindak sebagai penghadap paling sedikit berusia 18 tahun atau telah menikah. Kebiasaan dalam praktik pembuatan kontrak para pihak tidak

---

<sup>58</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, Op. Cit, Pasal 1 Ayat (26).

hanya cukup memenuhi kecapan hukum saja, tetapi juga perlu diingat apakah para pihak tersebut mempunyai kewenangan atau tidak.<sup>59</sup>

Menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata, pengertian dewasa adalah orang yang telah mencapai umur 21 tahun atau kurang dari 21 tahun, akan tetapi telah pernah menikah. Lebih lengkapnya ketentuan tersebut adalah menyatakan sebagai berikut:

“Belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap duapuluh satu tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin. Apabila perkawinan itu dibubarkan sebelum umur mereka genap dua puluh satu tahun, maka mereka tidak kembali lagi dalam kedudukan belum dewasa.”<sup>60</sup>

Oleh sebab banyaknya ketentuan yang mengatur tentang pengertian “kedewasaan” ini, maka pada Pasal 330 (sesuai penafsiran Subekti, dan Tjitrosudibio) tersebut juga ditambahkan ketentuan Ordonansi 31 Januari 1931, LN 1931 – 54, yang menyatakan:

“Untuk menghilangkan segala keragu-raguan yang timbul karena ordonansi 21 Desember 1917, LN 1917 – 138, dengan mencabut ordonansi ini, ditentukan sebagai berikut:

- (1) Apabila peraturan undang-undang memakai istilah “belum dewasa” maka sekedar mengenai bangsa Indonesia, dengan istilah itu yang dimaksud: segala orang yang belum mencapai umur genap 21 tahun dan tidak lebih dahulu telah kawin.
- (2) Apabila perkawinan itu dibubarkan sebelum mulai umur dua puluh dua tahun, maka tidaklah mereka kembali lagi dalam istilah “belum dewasa”.

---

<sup>59</sup> Ahdiana Yuni Lestari dan Endang Heriyani, *Op.Cit*, hal. 7-8.

<sup>60</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, *Op. Cit.* Pasal 330

- (3) Dalam paham perkawinan tidaklah termasuk perkawinan anak-anak.<sup>61</sup>

Berdasarkan Undang-undang No 1 Tahun 1974, tentang Perkawinan, ketentuan definisi tentang “dewasa” tidak dijelaskan secara tegas. Namun disinggung dalam beberapa pasalnya, diantaranya:

“ Pasal 47, yang menyatakan:

- (1) Anak yang belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan ada di bawah kekuasaan orang tuanya selama mereka tidak dicabut dari kekuasaannya.
- (2) Orang tua mewakili anak tersebut mengenai segala perbuatan hukum di dalam dan diluar Pengadilan.”<sup>62</sup>

Demikian pula yang dinyatakan dalam Pasal 50, dinyatakan bahwa:

- (1) “Anak yang belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan, yang tidak berada di bawah kekuasaan orang tua, berada di bawah kekuasaan wali.
- (2) Perwalian itu mengenai pribadi anak yang bersangkutan maupun harta bendanya.”

Jadi kesimpulan antara ketentuan Pasal 50, Pasal 52 Ayat (1) huruf b Jo. Penjelasan, serta Pasal 52 Ayat (2) adalah bahwa, seseorang (pekerja/atau buruh) yang telah mencapai Usia 18 Tahun, maka orang tersebut adalah orang yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian kerja (dalam hal ini adalah PKWT) secara syah.

**Pengertian kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum bagi Pengusaha**

---

<sup>61</sup> Ibid. Pasal 330

<sup>62</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1974, tentang Perkawinan, dalam Subekti dan Tjitrosudibio, “ Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996, Cet. 28, hal. 551 – 552.

Kemampuan atau kecakapan bertindak secara hukum, dalam banyak hal berhubungan pula dengan masalah kewenangan bertindak dalam hukum. Meskipun kedua hal tersebut secara prinsipil berbeda, namun dalam membahas masalah kecakapan bertindak, maka masalah kewenangan bertindak juga sangat terkait. Jika masalah kecakapan atau kemampuan bertindak itu terkait dengan faktor kecakapan pengetahuan tentang teknis aplikasi (intelektualitas), maka kewenangan bertindak adalah terkait dengan kapasitas seseorang secara hukum terkait dengan kekuasaan yang dimiliki seseorang. Bisa saja orang yang cakap bertindak secara hukum, tetapi tidak berwenang untuk melakukan tindakan itu. Kewenangan biasanya dilekatkan pada kekuasaan secara sosial, barang siapa memiliki kekuasaan, maka dia memiliki kewenangan.<sup>63</sup> Sehingga sifatnya adalah atributif, artinya merupakan rangkaian dari simbol-simbol sosial yang terkait dengan kontribusi seseorang. Baik kontribusi berupa keahlian, sehingga mendapatkan atribut pimpinan, manajerial, koordinator, bahkan advisor. Atau kontribusi yang bersifat materi, sehingga mendapatkan atribut sebagai donatur, dan lain-lain.

Pelaksanaan kewenangan ini tidak harus dilaksanakan sendiri, tetapi dapat dialihkan baik sebagian, maupun seluruhnya kepada pihak lain yang dianggap berkompetens atau cakap, untuk melaksanakan kewenangan itu oleh pemilik kewenangan. Inilah yang membedakan antara kemampuan atau kecakapan dengan kewenangan. Karena sifatnya yang atributif, maka kewenangan dapat dialihkan, baik secara turun temurun (pewarisana) atau digantikan kepada pihak lain, akan tetapi kemampuan atau kecakapan tidak bisa.

Diantara fungsi pengalihan kewenangan adalah, selain agar organisasi itu tetap *eksist*, juga dapat menyederhanakan proses pembuatan untuk melaksanakan kewenangan, dengan tanpa mengurangi substansi dari kewenangan itu sendiri.

Pengalihan kewenangan, dalam skala besar dapat diartikan sebagai distribusi kewenangan, akan dapat dilihat dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini Penulis

---

<sup>63</sup> Soerjono Soekanto, Sosiologi - Suatu Pengantar, RajaGrafindo Persada, Cet. 30, Jakarta, 2000, hal 263.

akan memilih topik pembahasan tentang organisasi perusahaan yang terbentuk dalam sebuah badan hukum Perseroan Terbatas. Karena perseroan adalah salah satu bentuk organisasi. Dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas, dinyatakan dalam Pasal 1 Ayat (5), bahwa”

“Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.”

Sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Undang-undang Perseroan Terbatas, maka pemegang kekuasaan tertinggi di perseroan adalah direksi (terlepas di sini direksi sebagai pemilik/pengusaha atau direksi sebagai pekerja), namun berdasarkan kewenangan yang diberikan oleh Undang-undang ini, maka direksilah sebagai penanggung jawab sekaligus sebagai pemegang kewenangan tertinggi di dalam perseroan dibawah rapat umum pemegang saham sebagai pengejawantahan dari pemilik perusahaan. Untuk dan oleh karena itu segala kegiatan perseroan, seharusnya dilaksanakan sendiri oleh direksi. Namun sesuai dengan prinsip-prinsip pengelolaan organisasi yang efektif, maka di sana dikenal sistem pendelegasian kewenangan secara efektif dan terkontrol. Artinya bahwa seorang direksi perseroan, tidak harus melaksanakan sendiri seluruh kegiatan pengelolaan perseroan. Sehingga, dengan ini direksi dapat menunjuk atau mengalihkan sebagian tugas-tugas pengurusan atau pengelolaan perseroan, kepada pihak lain. Bentuk pengalihan kewenangan kepada pihak lain ini dapat diberikan kepada pegawai atau pihak lain di luar perseroan. Namun segala tindakannya itu, dilakukan tetap untuk dan atas nama perseroan.<sup>64</sup> Kuasa sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 103 Undang-undang Perseroan Terbatas ini, adalah kuasa untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> Undang-Undang No. 40 Tahun 2007, Tentang Perseroan Terbatas, Pasal 103.

<sup>65</sup> Ibid. Penjelasan Pasal 103.



Kuasa yang memberikan kekuasaan tertentu kepada penerima kuasa, sebagaimana diuraikan dalam surat kuasa, dalam praktek biasanya disebut dengan Surat Kuasa Khusus. Kuasa Khusus ini diberikan untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang bersifat khusus atau tertentu, baik jenis perbuatannya ataupun batas waktunya, serta penerima kuasanya (kualifikasi khusus). Jadi makna "khusus" dalam Surat Kuasa Khusus ini, dapat meliputi:

1. Khusus untuk perbuatan tertentu, sebagaimana yang dimaksudkan atau disebutkan dalam Surat Kuasa itu. Artinya perbuatan yang dilakukan oleh selain dari pada yang di kuasakan, maka harus dikonfirmasi ulang kepada pemberi kuasa. Apabila pemberi kuasa menyetujuinya, maka tanggung jawab atas perbuatan itu beralih menjadi tanggung jawab pemberi kuasa. Akan tetapi, apabila pemberi kuasa menolak, maka yang wajib bertanggungjawab adalah penerima kuasa.
2. Khusus jangka waktu pelaksanaan perbuatan itu. Artinya kuasa itu diberikan dengan batas waktu tertentu. Selebihnya dari waktu yang ditentukan oleh pemberi kuasa, maka kekuasaan yang diberikan itu berpulang kembali kepada pemberi kuasa.
3. Khusus bagi Penerima. Artinya pemberi kuasa akan memberikan kuasa kepada penerima kuasa yang memiliki kualifikasi tertentu

Batasan kekhususannya, adalah hanya sebatas uraian yang ada dalam surat kuasa itu. Apabila kuasa khusus ini hanya sampai disini, maka menurut hemat Penulis, maka organisasi ini masih akan kurang efektif, karena hanya akan ada dua level dalam organisasi ini. Maka sebaiknya, kuasa khusus tersebut diberikan hak kepada penerima kuasanya tersebut berupa hak substitusi atau hak redistribusi kewenangan ke bawahan Penerima Kuasa substitusi itu. Hingga ke suatu level tertentu sesuai dengan keperluan perseroan.

Pasal 103 Undang-undang Perseroan Terbatas ini, sangatlah penting keberadaannya. Karena merupakan pasal penggerak sistem organisasi daripada perseroan. Berdasar pasal inilah, organisasi

perseroan dapat berjalan efektif dan efisien, sehingga dibanding dengan badan hukum yang lain, perseroan lebih cepat berkembang, selain memberikan rasa aman bagi investasi, karena sifatnya yang terbatas, juga karena adanya sistem organisasi yang efektif, sehingga efisien dari segi biaya operasionalnya. Dapat dibayangkan, apabila pasal ini tidak ada, maka direksi akan kerepotan sendiri untuk menjalankan sistem organisasi. Semua sendi kegiatan organisasi tidak boleh didelegasikan kepada siapapun.

Namun kemudahan yang diberikan oleh Undang-undang Perseroan Terbatas ini, kurang difahami dan dilaksanakan dengan baik dalam kegiatan perseroan. Hal ini disebabkan karena sistem kontrol oleh Dewan Komisaris, tidak sampai menyentuh pada sistem pendistribusian kewenangan ini. Dewan Komasaris lebih mengutamakan pada kontrol keuangan dan pengembangan usaha perseroan.

Ketidakhahaman atau ketidakpedualian akan sistem delegasi atau distribusi kewenangan ini adalah merupakan bom waktu yang cukup serius bagi dunia usaha yang dalam skala kecil cukup mengancam perseroan. Sebanyak direksi dari sejumlah perseroan, sebanyak itu pula pendelegasian atau distribusi kewenangan direksi dilaksanakan, akan tetapi mungkin tidak sebanyak itu yang melakukan pendelegasian secara benar.

Apabila dikaitkan antara pembahasan tentang sistem pemberian kuasa sebagai bentuk pendelegasian tugas direksi kepada karyawannya sesuai Pasal 103 Undang-undang Perseroan Terbatas), dengan Pasal Pasal 52 Ayat (2) Jo. Pasal 50 dan Pasal 1 Ayat (14), (15) dan Ayat (21). Maka adalah jelas dampaknya ke Perseroan, yaitu semua karyawan (termasuk karyawan dengan PKWT), akan berpotensi menjadi karyawan tetap, karena PKWT yang seharusnya ditandatangani oleh Pengusaha, akan tetapi tidak ditandatangani pengusaha. Manager HRD (atau bahkan Supervisor HRD) yang mendatangi PKWT, tidak pernah mendapat Surat Kuasa dari Direksi. Sehingga PKWT menjadi cacat hukum, oleh

karenanya maka berdasar Pasal 52 Ayat (2), PKWT yang demikian adalah dapat dibatalkan.

#### **E. Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan**

Sangat masuk akal, apabila sebuah perjanjian kerja adalah dibuat dibuat berdasarkan adanya pekerjaan yang diperjanjikan.<sup>66</sup> Hal ini ditekankan kembali dalam Pasal 54 Ayat (1) huruf c, dan Pasal 56 Ayat (2) Huruf b Undang-undang Ketenagakerjaan. Ini merupakan syarat obyektif dalam suatu perjanjian. Apalagi PKWT adalah untuk pekerjaan yang sifatnya sementara. Maka obyek PKWT haruslah tertentu atau dapat ditentukan, karena terkait dengan batas waktu tertentu, sehingga jaminan kepastian hukum dari masa perjanjian menjadi terjamin. Oleh karena pekerjaan yang diperjanjikan yang merupakan pokok perjanjian tidak ada, maka PKWT menjadi tidak ada pula, artinya PKWT adalah batal. Konsekuensi batalnya PKWT ini ada dua kemungkinan akibat hukum:

1. apabila karyawan telah menandatangani PKWT, yang bersangkutan dipekerjakan diposisi lain di perusahaan, dengan tanpa mengubah PKWT semula, artinya tetap memakai PKWT dengan jenis pekerjaan yang lama, maka hubungan kerja berubah dari PKWT menjadi PKWTT.
2. apabila karyawan yang bersangkutan belum menandatangani PKWT, maka pengusaha harus melakukan negosiasi untuk kemungkinan penempatan posisi yang lain. Apabila tidak, kemungkinan dapat dikenakan delik penipuan.

#### **F. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.**

Ketentuan ini adalah memperjelas dari ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, pada unsur keempat syarat syahnya perjanjian, yaitu "karena sebab yang halal, yang diterjemahkan ke dalam makna akademis. Benar bahwa perjanjian tidak",

---

<sup>66</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. Op. Cit. Pasal 52 Ayat (1) Huruf c

boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena apabila hal ini dilakukan, artinya Para Pihak telah sepakat melakukan tindak pidana yang direncanakan, atau melakukan kesepakatan jahat dalam hukum pidana.

Adanya perjanjian yang dibuktikan dengan sebuah naskah perjanjian belum dapat dipastikan bahwa perjanjian itu telah benar-benar terjadi. Hal ini karena tidak semua perjanjian dibuat sesuai secara syah. Untuk mengetahui perjanjian yang dibuat oleh para pihak itu syah atau tidak, maka para pihak harus mengetahui bahkan seharusnya memahami tentang syarat syahnya perjanjian. Sebagai pembanding, maka perlu difahami beberapa ketentuan tentang syarat syahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, apabila perjanjian itu merupakan perjanjian keperdataan umum atau Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan, apabila perjanjian itu merupakan perjanjian ketenagakerjaan. Perlu Penulis singgung di sini tentang syarat syahnya perjanjian dalam bidang perdata umum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata menyatakan:

“Untuk syahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat.

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecapakan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu.
4. suatu sebab yang halal.”<sup>67</sup>

Sehubungan dengan keempat syarat dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata tersebut di atas terdapat penjelasan lebih lanjut terkait dengan konsekuensi tidak terpenuhinya masing-masing syarat dimaksud. *Pertama*, syarat “kesepakatan” dan “kecapakan”, merupakan syarat subyektif, karena berkenaan dengan diri orang atau subyek yang membuat kontrak. *Kedua*, syarat “suatu hal tertentu” dan “suatu sebab yang halal” merupakan syarat Obyektif. Akibat hukumnya adalah :

1. “*non –eksistensi*”, apabila tidak ada kesepakatan, maka tidak ada kontrak.

---

<sup>67</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, *Op.Cit.* hal. 339.

2. *vermetigbaar* atau dapat dibatalkan, apabila kontrak atau perjanjian tersebut lahir karena cacat kehendak (*wilsgebreke*) atau karena ketidakcakapan (*onbekwaamheid*)-(syarat Pasal 1230 BW angka 1 dan 2), berarti hal ini terkait dengan unsur subyektif, sehingga berakibat kontrak tersebut dapat dibatalkan; dan,
3. *nieteg* atau batal demi hukum, apabila terdapat kontrak yang tidak memenuhi syarat obyektif tertentu atau tidak mempunyai causa atau causanya tidak diperbolehkan (syarat Pasal 1320 angka 3 dan 4), berarti hal ini terkait dengan unsur subyektif, sehingga berakibat kontrak tersebut batal demi hukum.<sup>68</sup>

Namun demikian apabila perikatan telah sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata atau Pasal lain dalam Undang-undang Khusus, maka perjanjian tersebut adalah syah dan berlaku sebagai undang-undang bagi pembuatnya. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang merupakan asas kepastian hukum, yang menyatakan:

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.”<sup>69</sup>

Inilah diantara kepastian hukum yang diberikan oleh Undang-undang. Bahwa apabila perjanjian telah dibuahkan secara syah, maka perjanjian itu memiliki kekuatan ke dalam, yaitu mengikat bagi yang membuatnya sebagaimana mengikatnya undang-undang kepada para pihak. Serta memiliki kekuatan keluar, yaitu perjanjian itu tidak dapat di ditarik kembali oleh siapa pun, kecuali atas kesepakatan para pihak yang membuatnya atau oleh alasan yang ditentukan oleh Undang-undang.

---

<sup>68</sup> Agus Yudha Hernoko, *Op.Cit.* hal. 139

<sup>69</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, *Op.Cit.* hal. 342.

### BAB 3

## TANGGUNG JAWAB HUKUM DIREKSI TERHADAP PERJANJIAN WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT DENGAN PEKERJA / BURUH, APABILA DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 40 TAHUN 2007

### A. Perseroan Terbatas Sebagai Subyek Hukum

Sebagaimana telah disinggung dalam Bab II tersebut di atas, bahwa subyek hukum dalam perikatan atau perjanjian adalah individu atau perseorangan yang dianggap mampu dan cakap untuk melakukan tindakan tertentu. Tidak saja tindakan yang dilakukan sehingga perjanjian atau perikatan itu terjadi, akan tetapi harus mampu untuk memenuhi isi atau kewajiban-kewajiban, serta menuntut hak-haknya sesuai dengan isi perjanjian yang dibuatnya tersebut.

Subyek hukum dalam bidang keperdataan ada dua macam, yaitu:

#### 1. Orang perorangan.

Meskipun dalam perkembangannya, hukum tiap orang tiada yang terkecuali dapat memiliki hak-hak, akan tetapi di dalam hukum tidak semua orang diperbolehkan untuk bertindak sendiri dalam melaksanakan hal-haknya itu. Berbagai golongan orang, oleh undang-undang telah dinyatakan "tidak cakap," atau "kurang cakap" untuk melakukan sendiri perbuatan-perbuatan hukum. Yang dimaksudkan disini, ialah orang-orang yang belum dewasa atau masih kurang umur dan orang-orang yang telah ditaruh dibawah pengawasan (*curetele*), yang selalu harus diwakili oleh orang tuanya, walinya atau kuratornya.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Subekti, Pokok-pokok Hukum Perdata, PT Intermasa, Bandung, Cet. Ke-16, 1982, Hal. 20.

## 2. Badan Hukum (*rechts person*)

Subyek hukum yang kedua adalah Badan hukum. Sebagai subyek hukum, badan hukum diperlakukan sama dengan manusia atau orang perorangan.<sup>71</sup> Oleh karena badan hukum dianggap sebagai manusia atau orang perorangan, maka prinsip-prinsip hukum yang berlaku bagi manusia atau orang perorangan adalah berlaku pula pada badan hukum sebagai subyek hukum. (Macam dan jenis badan hukum adalah meliputi perseroan terbatas, koperasi juga yayasan, agar pembahasan lebih mendalam dan terfokus, maka Penulis dalam Tesis ini akan membatasi topik pembahsan hanya pada badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas). Sehingga badan hukum perseroan terbatas harus memiliki, diantaranya:

1. Nama<sup>72</sup>, domisili atau kedudukan<sup>73</sup>, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang-undang Perseroan Terbatas;
2. Akta pendirian, yang sekurang-kurangnya berisi:
  - (1) nama dan tempat kedudukan Perseroan;
  - (2) maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan;
  - (3) jangka waktu berdirinya Perseroan;
  - (4) besarnya jumlah modal dasar, modal ditempatkan, dan modal disetor;
  - (5) jumlah saham, klasifikasi saham apabila ada berikut jumlah saham untuk tiap klasifikasi, hak-hak yang melekat pada setiap saham, dan nilai nominal setiap saham;
  - (6) nama jabatan dan jumlah anggota Direksi dan Dewan Komisaris;
  - (7) penetapan tempat dan tata cara penyelenggaraan RUPS;
  - (8) tata cara pengangkatan, penggantian, pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris;
  - (9) tata cara penggunaan laba dan pembagian dividen.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> Subekti. *Op.Cit* hal 21.

<sup>72</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26, Tahun 1998, tentang Pemakaian Nama Perseroan Terbatas.

<sup>73</sup> Pasal 5, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007, Tentang Perseroan Terbatas.

<sup>74</sup> Pasal 15, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007, Tentang Perseroan Terbatas.

### 3. Harta kekayaan.

Perseroan terbatas sebagaimana badan hukum yang lain, adalah harus memiliki harta kekayaan, karena sebagaimana tujuan didirikannya perseroan ini adalah merupakan akumulasi atau persekutuan modal, hal ini sesuai dengan Undang-undang Perseroan Terbatas, yang menyatakan:

“Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”<sup>75</sup>

Harta perseroan yang terbentuk dari akumulasi modal dari para pendirinya maupun dari pemegang saham, yang kemudian diwujudkan dalam bentuk pembagian saham. Harta ini oleh perseroan dijadikan modal agar perseroan dapat melakukan kegiatannya, misalnya melakukan perjanjian-perjanjian, bertransaksi bisnis, membayar karyawannya, dan lain-lain.

Dapat dijelaskan pula bahwa secara materiel, perseroan terbatas merupakan:

1. Kumpulan atau asosiasi modal (yang ditujukan untuk menggerakkan kegiatan perekonomian dan/atau tujuan khusus lainnya).
2. Kumpulan modal ini dapat melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dalam hubungan-hubungan hukum (*rechtsbetrekking*). Inilah justru yang menjadi tujuan dari sifat dan keberadaan badan hukum ini, dan karenanya dapat digugat atau menggugat di depan pengadilan.
3. Modal yang dikumpulkan ini selalu diperuntukkan bagi kepentingan tertentu, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Sebagai kumpulan modal, maka kumpulan modal tersebut harus dipergunakan untuk dan sesuai dengan maksud dan tujuan yang sepenuhnya diatur dalam statuta atau anggaran dasarnya, yang dibuta menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>75</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007, Op. Cit, Pasal 1 Ayat (1)



4. Kumpulan modal ini mempunyai pengurus yang bertindak untuk mewakili kepentingan badan hukum ini, yang harus sesuai dengan maksud dan tujuan kumpulan modal ini, yang berarti adanya pemisahan antara keberadaan harta kekayaan yang tercatat atas nama kumpulan modal ini dengan pengurusan harta kekayaan tersebut oleh pengurus.
5. Keberadaan modal badan hukum ini tidak dikaitkan dengan keanggotaan tertentu. Setiap orang yang memenuhi syarat dan persyaratan yang diatur dalam statuta atau anggaran dasarnya dapat menjadi anggota badan hukum ini dengan segala hak dan kewajibannya.<sup>76</sup>

Perseroan Terbatas sebagai salah satu subyek hukum yang berbentuk badan hukum yang dapat melakukan segala aktifitasnya, maka haruslah memiliki beberapa bukti atas keberadaannya yang berfungsi sebagai identitas perseroan terbatas, yaitu sekurang-kurangnya, meliputi:

1. Akta Pendirian yang dibuat oleh Notaris, dan mendapatkan Surat Keputusan Pengesahan dari Pemerintah, dalam hal ini adalah Departemen Kehakiman Republik Indonesia;
2. Surat Izin Usaha Perdagangan;
3. Tanda Daftar Perusahaan;
4. Surat Keterangan Domisili.

Dokumen tersebut di atas mutlak harus ada dan harus pula ditunjukkan dalam setiap perusahaan tersebut melakukan kegiatannya. Terutama apabila kegiatan bisnis tersebut melibatkan perbankan, baik secara aktif (bank sebagai rekanan bisnis), maupun secara pasif (bank sebagai fasilitator transaksi keuangan), maka bank akan selalu menanyakan kelengkapan dokumen tersebut. Amatlah jarang pada saat ini ditemukan adanya transaksi bisnis yang tidak melibatkan lembaga perbankan, karena transaksi secara tunai selain tidak efektif dan efisien, juga akan sangat beresiko atas keamanan dana. Sudah merupakan

---

<sup>76</sup> Gunawan Widjaja, *Resiko Hukum sebagai Direksi, Komisaris & Pemilik PT*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, Cet. Kedua, hal. 15 – 16.

kelaziman, apabila dalam setiap melakukan perjanjian atau perikatan dengan pihak lain, maka harus ada keterbukaan diantara para pihak, diantaranya keterbukaan akan dirinya dan juga rekan bisnisnya.

Identitas perseroan tersebut, memberikan konsekuensi hukum pada perseroan terbatas, setidaknya meliputi:

1. dapat digugat dan menggugat, yang berarti memiliki suatu *persona standi in judicio*;
2. memiliki harta kekayaan sendiri. Memiliki harta kekayaan di sini bukan memiliki kekayaan, tetapi dalam makna milik bersama, melainkan harta kekayaan dari atas namanya sendiri, yang menandakan bahwa perseroan adalah subyek hukum yang mandiri;
3. dapat memberikan kuasa;
4. dapat membuat perjanjian, tentunya dengan segala akibat hukumnya;
5. mampu membuat peraturan untuk mengatur kehidupan internalnya sendiri.<sup>77</sup>

Secara umum perseroan terbatas mempunyai ciri-ciri sekurang-kurangnya sebagai berikut:

1. memiliki status hukum tersendiri, yaitu sebagai suatu badan hukum, yaitu subjek hukum *artificial*, yang sengaja diciptakan oleh hukum untuk membentuk kegiatan perekonomian, yang dipersamakan dengan individu manusia, orang persorangan;
2. memiliki harta kekayaan tersendiri yang dicatatkan atas nama sendiri, dan pertanggungjawaban sendiri atas setiap tindakan, perbuatan, termasuk perjanjian yang dibuat. Ini berarti perseroan dapat mengikatkan dirinya dalam satu atau lebih perikatan, yang berarti menjadikan perseroan sebagai subjek hukum mandiri (*person standi ini judicio*) yang memiliki kapasitas dan kewenangan untuk dapat menggugat dan digugat dihadapan pengadilan;

---

<sup>77</sup> Ibid, hal 9-10.

3. tidak lagi membebankan tanggungjawabnya kepada pendiri, atau pemegang sahamnya, melainkan hanya untuk dan atas nama dirinya sendiri, untuk kerugian dan kepentingan dirinya sendiri;
4. kepemilikan tidak digantungkan pada orang perorangan tertentu, yang merupakan pendiri atau pemegang sahamnya. Setiap saat saham perseroan dapat dialihkan kepada siapapun juga menurut ketentuan yang diatur dalam anggaran dasar dan undang-undang yang berlaku pada saat tertentu;
5. keberadaannya tidak dibatasi jangka waktunya dan tidak lagi dihubungkan dengan eksistensi dari pemegang sahamnya;
6. pertanggungjawabannya yang mutlak terbatas, selama dan sepanjang para pengurusnya (direksi), dewan komisaris dan/atau pemegang saham tidak melakukan pelanggaran terhadap hal-hal yang boleh dilakukan.<sup>78</sup>

Ciri-ciri perseroan ini merupakan faktor pembeda dengan badan hukum yang lain. Meskipun ciri-ciri perseroan ini dari waktu ke waktu selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat. Oleh karenanya negara (melalui perangkatnya, yaitu lembaga Legislatif) selalu dituntut untuk membuat aturan-aturan yang mengikuti perkembangan masyarakat. Sehingga hukum dapat mengimbangi kebutuhan masyarakat, terutama dibidang ekonomi dan bisnis.

#### **B. Perseroan Terbatas sebagai Badan Hukum dengan Tanggung Jawab yang Terbatas**

Perseroan terbatas memiliki ciri yang sangat khas, yaitu pertanggungjawaban yang mutlak terbatas, yaitu terbatas hanya pada saham yang ditanamkan oleh pihak-pihak. Kecuali, apabila perilaku para pengurusnya (direksi), dewan komisaris dan/atau pemegang saham, telah melakukan pelanggaran terhadap hal-hal yang tidak boleh dilakukan. Artinya bahwa direksi

---

<sup>78</sup> Ibid. hal. 11-12.

(pengurus), komisaris dan/atau pemegang saham, hanya melakukan tindakan-tindakan yang dibolehkan oleh peraturan perundang-undangan. Apabila perilaku direksi (pengurus), komisaris dan/atau pemegang saham, melampaui kewenangan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya melanggar ketentuan tentang prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*), sehingga dapat merugikan perusahaan, maka pertanggung jawaban dapat dilimpahkan hingga kepada yang bersangkutan secara pribadi. Agar pembahasan tentang tanggung jawab pengurus (direksi), komisaris dan pemegang saham ini semakin terfokus, maka Penulis hanya akan membatasi pembahasan tesis ini pada tanggung jawab direksi sebagai pengurus perusahaan.

Begitu luasnya kewenangan dan tanggung jawab direksi, sehingga segala kegiatan dan pengurusan organisasi perseroan adalah menjadi kewenangan dan tanggung jawab penuh direksi. Hingga kewenangan dan tanggung jawab untuk bertindak baik di dalam maupun di luar pengadilan, sejauh untuk tujuan perseroan dan untuk mewakili perseroan, adalah menjadi kewenangan dan tanggung jawab direksi. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 40, Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas, yang menyatakan:

“Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.”<sup>79</sup>

Jelas dirumuskan dalam pasal tersebut di atas, bahwa batasan tanggung jawab direksi adalah sejauh pada kepentingan perseroan, artinya pengurusan perseroan atau kegiatan perseroan tidak boleh berdasarkan pada kepentingan pribadi dan pihak-pihak tertentu di luar organ perseroan. Apabila hal ini dilakukan, maka direksi dianggap telah melampaui kewenangan. Akibat hukumnya adalah harus mempertanggungjawabkan hingga harta kekayaan pribadi.

---

<sup>79</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007, Op. Cit, Pasal 1 Ayat (5)

Pertanggungjawaban direksi adalah mulai sejak diangkatnya direksi atau sejak direksi tersebut menjabat sebagai direksi, hingga berakhirnya atau diakhirinya masa jabatan direksi sesuai dengan hasil keputusan Rapat Umum Pemegang Saham. Dalam hal perusahaan baru didirikan dan belum mendapatkan status hukum, namun perusahaan tersebut secara *de facto* diharuskan untuk melakukan kegiatannya, termasuk kegiatan untuk mempersiapkan pendirian perseroan, maka pertanggungjawaban atas kegiatan-kegiatan perseroan itu adalah menjadi tanggung jawab secara tanggung renteng oleh semua direksi, semua pendiri dan semua dewan komisaris.<sup>80</sup> Hal ini karena Perseroan, secara hukum baru secara syah memiliki status hukum, apabila Menteri Kehakiman telah menerbitkan Surat Keputusan Menteri tentang pengesahan badan hukum perseroan tersebut.<sup>81</sup>

Pertanggungjawaban sebagaimana dimaksud di atas akan beralih demi hukum dan menjadi pertanggungjawaban perseroan, apabila dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang diadakan pertama kali bagi perseroan itu secara tegas menyatakan menerima atau mengambil alih semua hak dan kewajiban yang timbul dari perbuatan hukum yang dilakukan oleh calon pendirinya atau kuasanya.<sup>82</sup> Dengan syarat, bahwa RUPS tersebut diadakan selambat-lambatnya 60 (enam puluh) hari, setelah perseroan tersebut memperoleh status badan hukum dan RUPS tersebut dihadiri oleh pemegang saham yang mewakili semua saham dengan hak suara dan keputusan disetujui dengan suara bulat. Apabila kedua syarat tersebut tidak dipenuhi, maka setiap calon pendiri yang melakukan perbuatan hukum tersebut, masing-masing bertanggung jawab secara pribadi, dan akibat hukum atas perbuatan tersebut (meskipun atas nama perseroan), tidaklah mengikat perseroan.<sup>83</sup>

Persetujuan dalam RUPS tersebut tidak diperlukan, apabila ketika perbuatan atau kegiatan tersebut dilakukan, telah mendapatkan persetujuan secara

---

<sup>80</sup> Ibid, Pasal 14 Ayat (1).

<sup>81</sup> Ibid, Pasal 7 Ayat (4).

<sup>82</sup> Ibid, Pasal 13 Ayat (1)

<sup>83</sup> Ibid, Pasal 14 Ayat (2), Jo. Penjelasan

tertulis oleh semua calon pendiri.<sup>84</sup> Hal ini adalah sangat masuk akal, karena sudah selayaknya, apabila Perseroan hanya mempertanggungjawabkan setelah kelahiran perseroan ini. Artinya bahwa perseroan tidak dimintakan pertanggungjawaban sebelum kelahirannya, meskipun kegiatan atau perbuatan itu untuk mempersiapkan kelahiran perseroan tersebut. Sehingga segala perbuatan yang dilakukan dalam rangka kelahirannya adalah menjadi tanggung jawab calon pendirinya saja. Hal ini diperkuat juga atas alasan, bahwa apabila permohonan untuk mendapatkan Keputusan Menteri atas perseroan tersebut pada akhirnya ditolak atau tidak dikabulkan, maka pertanggung jawaban atas segala biaya dan hal lain, haruslah dibebankan pada calon pendiri perseroan tersebut secara tanggung renteng.

Pada saat perseroan yang telah mendapatkan Keputusan Menteri Kehakiman, sehingga badan hukum perseroan telah ada dan perseroan telah berdiri, maka pertanggungjawaban atas pengurusan kegiatan perseroan adalah ada ditangan direksi perseroan, serta dewan komisaris sebagai pengawas umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar, sekaligus sebagai penasihat direksi.<sup>85</sup>

Tugas dan wewenang direksi, termasuk pembagian tugas (apabila direksi perusahaan lebih dari 1 orang) ditetapkan dalam RUPS. Sehingga dalam hal ini jelas RUPS merupakan penunjuk arah kebijakan perseroan sekaligus sebagai acuan dasar tugas dari direksi. Sesuai dengan ketentuan Undang-undang, tugas direksi adalah menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.<sup>86</sup> Sedangkan dalam penjelasannya disebutkan, bahwa ketentuan tersebut adalah bermaksud memberikan tugas kepada direksi untuk melakukan pengurusan perseroan, diantaranya adalah pengurusan kegiatan perseroan dalam sehari-harinya. Dalam melaksanakan kepengurusan, direksi harus mempertimbangkan secara bijak yang

---

<sup>84</sup> Ibid, Pasal 13 Ayat (5)

<sup>85</sup> Ibid, Pasal 1 Ayat (5) dan (Ayat 6).

<sup>86</sup> Ibid, Pasal 92 Ayat (1) Jo. Pasal 97 Ayat (1).

dipandang tepat oleh direksi, sesuai dengan batas-batas yang ditentukan oleh Undang-undang, serta anggaran dasar perseroan. Kebijakan adalah tepat apabila mempertimbangkan ketentuan-ketentuan sesuai dengan keahlian, peluang yang tersedia, dan kelaziman dalam dunia usaha yang sejenis.

Resiko yang merupakan bentuk dari tanggung jawab direksi, apabila tidak melaksanakan kepengurusan perseroan tersebut di atas secara benar yang dilandasi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab, sehingga direksi melakukan kesalahan atau kelalaian adalah tanggung jawab secara pribadi kepada direksi. Apabila direksi lebih dari 1 orang, maka pertanggungjawaban pribadi dibebankan secara tanggung renteng kepada masing-masing direksi.

Direksi akan dibebaskan dari tanggung jawab pribadi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara tanggung renteng, apabila dapat dibuktikan bahwa :

- a. kerugian tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya;
- b. telah melakukan pengurusan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan;
- c. tidak mempunyai benturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang mengakibatkan kerugian; dan
- d. telah mengambil tindakan untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian tersebut.

Penjelasan : Yang dimaksud dengan "mengambil tindakan untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian" termasuk juga langkah-langkah untuk memperoleh informasi mengenai tindakan pengurusan yang dapat mengakibatkan kerugian, antara lain melalui forum rapat Direksi.

Pemeriksaan atas adanya unsur kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh direksi dalam mengurus perseroan, sehingga direksi dapat dibebaskan dari tanggung jawab sebagaimana tersebut di atas, menurut Penjelasan Pasal 97 Ayat (6) adalah melalui proses pembuktian peradilan.

Namun demikian, pertanggungjawaban oleh direksi ini dapat dialihkan kepada pihak lain, yaitu lembaga pengawas dan penasihat direksi perseroan, yang oleh Undang-undang Perseroan Terbatas telah dibebankan kepada Dewan Komisaris. Dengan demikian dapat menyeret dewan komisaris perseroan untuk mempertanggungjawabkan tugas dan fungsinya tersebut. Sehingga dewan komisaris pun dapat pula diperiksa dalam proses peradilan, untuk membuktikan tingkat kesalahan atau kelalaiannya yang mengakibatkan kerugian pada perseroan.<sup>87</sup> Apalagi, apabila dapat dibuktikan bahwa kerugian yang terjadi, adalah atas saran atau atas sepengetahuan dewan direksi, maka demi hukum tanggung jawab ini akan beralih dari direksi kepada dewan komisaris, atau sekurang-kurangnya akan menyeret dewan komisaris sebagai pihak yang turut menanggung kerugian perseroan. Namun demikian, apabila dapat dibuktikan oleh Dewan Komsaris bahwa dewan komisaris:

- a. telah melakukan pengawasan dengan itikad baik dan kehati-hatian untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan;
- b. tidak mempunyai kepentingan pribadi baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan Direksi yang mengakibatkan kerugian; dan
- c. telah memberikan nasihat kepada Direksi untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian tersebut,

maka unsur kesalahan atau kelalaian akan berbalik kepada Direksi selaku pengurus atau pelaksana operasional perseroan.

Pertanggungjawaban direksi dan/atau Dewan Komisaris atas kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan masing-masing fungsi dan tugasnya tersebut, tidak hanya terbatas pada kesalahan atau kelalaian yang menyebabkan kerugian bagi perseroan, akan tetapi hingga menyebabkan pailitnya perseroan.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Ibid., Pasal 114 Ayat (2) dan Ayat (3) Jo. Penjelasan Ayat (3).

<sup>88</sup> Ibid., Pasal 115 Ayat (1) dan Ayat (2).



Berbeda antara tanggung jawab direksi dengan tanggung jawab dewan komisaris perseroan, maka berbeda pula dengan pertanggungjawaban yang dibebankan kepada pemegang saham, karena pemegang saham tidak memiliki kewajiban yang bersifat aktif di perseroan. Hal ini mengingat, karena dalam teori hukum yang dianut dalam Hukum Perseroan yang diterapkan dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2007, menganut teori pemisahan kekuasaan atau pemisahan kewenangan, antara pemegang saham, dewan komisaris, maupun dengan direksi. Hal ini adalah berdasarkan beberapa ketentuan yang dimuat dalam Undang – undang Nomer 40 Tahun 2007, misalnya:

1. Pasal 1 Ayat (2), yang menyatakan:

“Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.”

Pengertian yang diberikan oleh ayat ini adalah cukup jelas adanya pemisahan kewenangan atau pemisahan kekuasaan atas setiap organ yang dimiliki oleh perseroan, yang meliputi:

1. Rapat Umum Pemegang Saham;
2. Direksi, dan,
3. Dewan Komisaris.

Khusus terhadap Pemegang Saham, baru dianggap sebagai organ perseroan, apabila berada dalam suatu forum rapat pemegang saham dan Rapat Umum Pemegang Saham tersebut harus memenuhi kuorum yang ditentukan. Apabila ketentuan ini tidak terpenuhi, maka pemegang saham tidak dapat memiliki kekuasaan atau kewenangan apa-apa terhadap Perseroan. Dasar hukum yang sama juga dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 Ayat (4) di bawah ini.

2. Pasal 1 Ayat (4), yang menyatakan:

“Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.”

3. Pasal 3 Ayat (1), yang menyatakan:

” Pemegang saham Perseroan tidak bertanggung jawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama Perseroan dan tidak bertanggung jawab atas kerugian Perseroan melebihi saham yang dimiliki.”

Pada ayat inilah, prinsip-prinsip pertanggungjawaban “terbatas” pada Perseroan Terbatas secara tegas disebutkan. Hal ini didukung oleh penafsiran stipulatif sebagaimana yang tercantum dalam Penjelasan Undang-undang tersebut, yang menyatakan:

“Ketentuan dalam ayat ini mempertegas ciri Perseroan bahwa pemegang saham hanya bertanggung jawab sebesar setoran atas seluruh saham yang dimilikinya dan tidak meliputi harta kekayaan pribadinya.”

Ketentan tentang prinsip-prinsip pertanggungjawaban terbatas pada perseroan terbatas ini, gugur apabila dapat dibuktikan, bahwa:

- a. persyaratan Perseroan sebagai badan hukum belum atau tidak terpenuhi;
- b. pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung dengan itikad buruk memanfaatkan Perseroan untuk kepentingan pribadi;
- c. pemegang saham yang bersangkutan terlibat dalam perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Perseroan; atau
- d. pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung secara melawan hukum menggunakan kekayaan Perseroan, yang mengakibatkan kekayaan Perseroan menjadi tidak cukup untuk melunasi utang Perseroan.
- e. terjadi pencampuran harta kekayaan pribadi pemegang saham dan harta kekayaan Perseroan sehingga Perseroan didirikan semata-mata sebagai alat yang dipergunakan pemegang saham untuk memenuhi tujuan pribadinya.

Sehingga apabila dicermati lebih mendalam, maka hak yang dimiliki oleh pemegang saham adalah meliputi:

- “1. menghadiri dan mengeluarkan suara dalam RUPS;

2. menerima pembayaran deviden dan sisa kekayaan hasil likuidasi; dan,
  3. menjalankan hak lainnya berdasarkan undang-undang,
- dengan ketentuan, apabila saham telah dicatat dalam daftar pemegang saham atas nama pemiliknya, inipun dikecualikan terhadap saham jenis tertentu.”<sup>89</sup>

### **C. Batas-batas Tanggung Jawab Direksi dan Hapusnya Tanggung Jawab Direksi Perseroan Terbatas dalam Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa tugas dan kewenangan direksi adalah berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Namun secara teknis tugas direksi akan diterjemahkan dalam kebijakan pemegang saham yang dibuat dalam RUPS. Oleh karena direksi memiliki kewenangan penuh terhadap pengurusan perseroan, maka seluruh kendali atas pengelolaan perseroan adalah ada ditangan direksi dan dipertanggungjawabkan oleh direksi kepada pemegang saham dalam sebuah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Apabila dicermati lebih mendalam, dalam Undang-undang No 40 Tahun 2007, tentang Perseroan Terbatas, bahwa pembentuk undang-undang mengharuskan kepada direksi agar melakukan pengelolaan perseroan dengan iktikad baik, dengan penuh kehati-hatian dan rasa tanggung jawab.<sup>90</sup> Prinsip-prinsip pengelolaan perseroan yang baik (*good corporate governance*), adalah sebuah prinsip korporasi yang sehat, yang perlu diterapkan dalam pengelolaan

---

<sup>89</sup> Jamin Ginting, Hukum Perseroan Terbatas (UU No. 40 Tahun 2007), PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2007, Hal. 74 – 75.

<sup>90</sup> Pasal 97 Ayat (2) Op. Cit.

perusahaan, yang dilaksanakan semata-mata demi menjaga kepentingan perusahaan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan perusahaan.<sup>91</sup>

Prinsip korporasi yang sehat adalah adanya keseimbangan hubungan antara organ perseroan, *shareholders* dan *stakeholders*; pembagian tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang jelas di antara organ perseroan sesuai dengan struktur perseroan; mekanisme kerja RUPS yang sesuai dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas dan Anggaran Dasar Perseroan; pengurus perseroan yang mengimplementasikan *good corporate governance* berdasarkan prinsip-prinsip *Transparensy, fairness, accountability* dan *responcibility* yang merupakan suatu proses berkesinambungan.<sup>92</sup> Prinsip-prinsip *good corporate governance* adalah meliputi :

1. Tanggung jawab (*responcibility*);

Inti dari prinsip tanggung jawab adalah bahwa selain bertanggung jawab untuk menjalankan perusahaan kepada pemegang saham, direksi dan komisaris serta jajarannya, juga bertanggung jawab kepada *stakeholders* lainnya, termasuk karyawan dan masyarakat. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mematuhi hukum dan ketentuan/peraturan yang berlaku, termasuk tanggap lingkungan tempat perusahaan berada.

2. Akuntabilitas (*accountability*);

Inti dari prinsip akuntabilitas adalah bahwa terciptanya sistem pengendalian yang efektif didasarkan pada distribusi dan keseimbangan kekuasaan diantara anggota direksi, pemegang saham, komisaris, dan pengawas. Para komisaris, direksi dan jajarannya wajib memiliki

---

<sup>91</sup> Pasal 2, Keputusan Menteri Negara / Kepala Badan Penanaman Modal dan Pembinaan Badan Usaha Milik Negara, Nomor : Kep-023/M-PM. PBUMN/2000, tentang Pengembangan Praktek Good Corporate Governance dalam Perusahaan Persero (PERSERO), dalam Misahardi Wilamarta, Hak Pemegang Saham TMinoritas Dalam Rangka Good Corporate Governance, Katalog Dalam Terbitan, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Cet.1. Jakarta 2002, Hal. 35.

<sup>92</sup> Misahardi Wilamarta, Hak Pemegang Saham TMinoritas Dalam Rangka Good Corporate Governance, Katalog Dalam Terbitan, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Cet.1. Jakarta 2002, Hal. 35 – 36.

kemampuan dan integritas untuk menjalankan usaha sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.

### 3. Keadilan (*fairness*);

Inti dari prinsip keadilan adalah bahwa setiap putusan yang diambil senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham mayoritas. Dengan kata lain, memberikan perlindungan kepada pemegang saham minoritas dan *stakeholders* lainnya dari rekayasa dan transaksi yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

### 4. Transparansi (*Transparensy*).

Inti dari prinsip transparansi adalah meningkatkan keterbukaan dari kinerja perusahaan secara teratur, tepat waktu, dan benar. Dalam pengambilan putusan, direksi dan dewan komisaris senantiasa berupaya mengetengahkan keterbukaan kepada *stakeholders*.<sup>93</sup>

Setiap direksi sudah sepatutnya menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* dalam melaksanakan tugas-tugas di perseroan. Secara umum tugas-tugas direksi antara lain adalah:

- a. melakukan pendaftaran dan pengumuman setelah akta pendirian mendapatkan pengesahan oleh Menteri Kehakiman.
- b. Melakukan pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan.
- c. Mewakili perseroan di dalam dan di luar pengadilan.
- d. Membuat dan memelihara Daftar Pemegang Saham, Risalah RUPS, dan Risalah rapat direksi.
- e. Menyelenggarakan pembukuan perseroan.
- f. Memberi izin kepada pemegang saham untuk memeriksa dan mendapatkan salinan Daftar Pemegang Saham, risalah dan pembukuandengan permohonan tertulis pemegang saham.

<sup>93</sup> Sudaryat, Legal Officer, Oase Media, Cet I. Bandung 2008, Hal. 61 – 62.

- g. Melaporkan kepada perseroan tentang kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya (istri/suami dan anak-anaknya pada perseroan tersebut dan perseroan lain.<sup>94</sup>

Jadi tugas direksi berdasar undang-undang Perseroan Terbatas, meliputi 2 hal:

1. Tugas yang bersifat representasi;
2. Tugas kepengurusan/manajemen.

Yang dimaksud dengan tugas representasi adalah tugas dari direksi untuk mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Tugas mewakili perseroan di luar pengadilan adalah seperti mewakili perseroan dalam melakukan *deal* atau transaksi bisnis dengan pihak ketiga. Tugas mewakili perseroan di dalam atau di luar pengadilan dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

1. dilakukan sendiri.
2. dilakukan oleh pegawainya yang ditunjuk untuk itu.
3. dilakukan oleh komisaris jika direksi berhalangan, sesuai ketentuan Anggaran Dasar perseroan.
4. dilakukan oleh pihak ketiga sebagai agen dari perseroan.<sup>95</sup>

Tugas representasi di dalam pengadilan dilakukan dalam posisi sebagai berikut:

1. Perseroan sebagai penggugat di pengadilan.
2. Perseroan sebagai tergugat di pengadilan.
3. Perseroan sebagai pemohon di pengadilan.
4. Perseroan sebagai termohon di pengadilan.
5. Perseroan sebagai pengadu/pelapor untuk kasus pidana.
6. Perseroan sebagai teradu/terlapor untuk kasus pidana.

Tugas-tugas ini diperintahkan dari:

1. doktrin dan kaidah hukum perseroan yang berlaku secara universal.

---

<sup>94</sup> C.S.T. Kansil, dan Christina S.T. Kansil, *Seluk Beluk Perseroan Terbatas Menurut Undang-undang No. 40 Tahun 2007*, Rineka Cipta, Cet. Pertama, Jakarta, 2009, Hal. 14.

<sup>95</sup> Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, Hal. 58 - 59

2. peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. anggaran dasar perseroan.
4. kebiasaan dalam praktek untuk perseroan yang sejenis.

Terhadap tugas-tugas ini, direksi harus melakukan secara baik dan benar, apabila tidak, maka direksi dapat dipersalahkan jika terjadi 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

1. tidak melakukan yang seharusnya oleh peraturan perundang-undangan.
2. melakukan apa yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan.
3. melakukan secara tidak sempurna, yakni tidak seperti yang dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan

Apabila tugas representatif direksi adalah tugas direksi dalam rangka mempresentasikan perserorannya ke luar organisasi perseroan. Maka tugas kepengurusan/manajerial adalah tugas-tugas yang berwujud dalam kewajiban-kewajiban yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku beserta anggaran dasar perseroan, sehingga antara perusahaan yang satu dengan yang lain sangat mungkin berbeda. Beberapa tugas kepengurusan /manajerial tersebut, diantaranya adalah:

1. menentukan dan mewujudkan filosofis, visi dan misi perseroan.
2. memastikan bahwa ketentuan dalam anggaran dasar perseroan telah dipenuhi.
3. memastikan bahwa ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku telah dipenuhi.
4. memastikan bahwa semua perhitungan keuangan dan pembukuan telah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku.
5. memperhatikan kepentingan karyawan.
6. memperhatikan kepentingan pemegang saham (mayoritas dan minoritas).
7. memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, seperti kreditor, investor dan masyarakat.

8. selalu memonitor perkembangan perseroan.
9. melakukan *disclosure* terhadap kepentingan yang potensial bertentangan dengan kepentingan perorangan.
10. kewajiban meminta izin dan melakukan *disclosure* terhadap tindakan-tindakan perseroan tertentu. Izin dan *disclosure* tersebut dilakukan terhadap beberapa institusi, bergantung kegiatan perseroan apa yang akan dimintakan izin atau di *disclosure*. Yakni dilakukan terhadap institusi-institusi sebagai berikut:
  - a. Menteri Kehakiman.
  - b. Berita Negara
  - c. Daftar Perusahaan.
  - d. Bapepam, bagi perusahaan terbuka.
  - e. Bursa Efek bagi perusahaan terbuka yang listing.
  - f. Surat-surat kabat untuk kegiatan tertentu.
  - g. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
  - h. Komisaris.
11. kewajiban memelihara dokumen perusahaan.
12. kewajiban memelihara pembukuan perseroan, termasuk membuat neraca.
13. pengisuan saham baru atas rekomendasi dari RUPS.
14. pengangkatan akuntan atau akuntan publik bagi perusahaan terbuka.
15. pengangkatan dan pemberhentian pegawai perusahaan.
16. penentuan dan pembayaran gaji-gaji dan ongkos-ongkos.<sup>96</sup>

Direksi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat dibantu oleh pegawai-pegawainya, sebab apabila tidak, maka perseroan sebagai suatu organisasi tidak akan berjalan efektif dan efisien, apabila organisasi itu dikelola atau diurus sendiri oleh pimpinannya. Bahkan mustahil akan bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini disebabkan organisasi adalah merupakan sistem yang memang seharusnya

<sup>96</sup> Ibid. hal. 61-62



memiliki bagian-bagian atau sub-sub sistem, yang masing-masing bagian atau sub-sub sistem memiliki tugas dan fungsi sendiri-sendiri guna menyokong fungsi utama dari sistem tersebut, agar tujuan dari dibentuknya sistem tersebut dapat tercapai secara maksimal. Sama halnya dengan perseroan yang juga merupakan organisasi yang memiliki tujuan tertentu, maka dalam pengelolaan atau pengurusannya, maka perlu adanya sub-sub sistem atau bagian-bagian yang berfungsi membantu tugas dari direksi sebagai pengelola atau pengurus utama.

Berdasarkan Pasal 103 Undang-undang Perseroan Terbatas, dinyatakan, bahwa:

“Direksi dapat memberi kuasa tertulis kepada 1 (satu) orang karyawan Perseroan atau lebih atau kepada orang lain untuk dan atas nama Perseroan melakukan perbuatan hukum tertentu sebagaimana yang diuraikan dalam surat kuasa.”

Apabila dicermati, pada Penjelasannya, yang menyatakan, “Yang dimaksud “kuasa” adalah kuasa khusus untuk perbuatan tertentu sebagaimana disebutkan dalam surat kuasa”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagai mana sifat sebuah surat kuasa khusus, adalah kuasa itu diberikan oleh pemberi kuasa kepada penerima kuasa hanya sebatas pada perbuatan-perbuatan khusus sebagaimana yang disebutkan dalam surat kuasa. Artinya bahwa pendelegasian tugas direksi, sekecil apapun adalah harus didasarkan pada pola administrasi, dan kontrol yang baik dari dan oleh direksi, karena direksilah penanggung jawab setiap kegiatan persero. Demikianlah tugas-tugas direksi yang sifatnya bisa dilaksanakn terlebih dahulu oleh direksi, dan baru dipertanggungjawabkan dalam RUPS. Surat Kuasa disyaratkan harus tertulis, karena dalam Pasal 103, dinyatakan adanya Surat Kuasa. Sependat dengan itu adalah Jamin Ginting, dalam bukunya yang berjudul, “Hukum Perseroan Terbatas (UU NO. 40 Tahun 2007), halaman 127 menyatakan, bahwa:

“ Pemberian kuasa berdasarkan isi dari surat kuasa di luar sehingga kuasa harus bersifat khusus, yaitu melakukan tindakan hukum tertentu, tidak dapat melakukan semua tugas yang menjadi tugas direksi, kecuali diatur lain dan dengan persetujuan RUPS.”

Masih terdapat 2 jenis tindakan direksi yang harus mendapatkan persetujuan RUPS, sebelum tindakan itu dilakukan oleh direksi, diantaranya:

1. tindakan mengalihkan atau menjaminkan seluruh atau sebagian besar aset perusahaan.<sup>97</sup>
2. penggabungan atau peleburan perseroan.<sup>98</sup>
3. pembubaran dan likuidasi.<sup>99</sup>
4. perubahan anggaran dasar.<sup>100</sup>
5. pembelian kembali saham.<sup>101</sup>
6. penambahan modal.<sup>102</sup>
7. pengurangan modal.<sup>103</sup>
8. pengangkatan direksi.<sup>104</sup>
9. pemberhentian direksi.<sup>105</sup>
10. pengangkatan komisaris.<sup>106</sup>
11. pemberhentian komisaris.<sup>107</sup>

Setelah dijelaskan di atas tentang batas-batas tanggung jawab terbatas direksi, maka beberapa hal yang perlu digarisbawahi di sini adalah, agar antara pemegang saham, direksi dan/atau dewan komisaris, dapat dilindungi oleh sifat pertanggungjawabannya yang terbatas, maka mereka harus menjalankan atau melaksanakan tugas-tugasnya dengan berpedoman:

1. *Good Corporate Governance*, sebagai pedoman aplikatif pengelolaan perseroan, sehingga prinsip-prinsip *Transparensy, fairness, accountability* dan *responcibility* dapat implementatif disetiap sendi kehidupan perseroan.

<sup>97</sup> Op.Cit Pasal 102 Ayat (1) Jo. Penjelasan.

<sup>98</sup> Ibid. Pasal 125 UU PT.

<sup>99</sup> Ibid. Pasal 142 UUPT.

<sup>100</sup> Ibid Pasal 19 UUPT.

<sup>101</sup> Ibid Pasal 38 UUPT.

<sup>102</sup> Ibid Pasal 41 UUPT

<sup>103</sup> Ibid Pasal 44 UUPT

<sup>104</sup> Ibid Pasal 94 UUPT

<sup>105</sup> Ibid Pasal 101 UUPT

<sup>106</sup> Ibid Pasal 111 UUPT

<sup>107</sup> Ibid Pasal 111 Jo. Pasal 105 UUPT

2. Melaksanakan segala kewajiban, baik yang diperintahkan oleh Peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar perseroan, maupun putusan RUPS. Serta menghindari setiap yang dilarang, baik yang dilarang oleh Peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar perseroan, maupun putusan RUPS.
3. Tidak mencampuradukkan harta kekayaan pribadi dengan harta kekayaan perseroan, serta tidak memakai harta kekayaan perseroan untuk kepentingan pribadi, serta tidak mengambil keuntungan pribadi dengan mempergunakan harta kekayaan dan/atau fasilitas yang diberikan oleh perseroan.
4. Memperlakukan perseroan secara profesional, yaitu menganggap perseroan sebagai individu yang patut diperlakukan secara profesional. Sehingga menyepelkan tugas tidaklah mungkin terjadi.

Dengan demikian apabila dikaitkan dengan batas-batas tanggung jawab direksi dalam pembuatan dan pelaksanaan PKWT, maka adalah jelas bahwa untuk mengangkat pegawai haruslah tetap dibuat PKWT secara tertulis. PKWT ini seharusnya adalah ditandatangani oleh Pengusaha dalam hal ini adalah Direksi untuk dan atas nama perseroan.<sup>108</sup> Namun oleh karena kewenangan direksi untuk menandatangani PKWT ini termasuk kewenangan yang dapat dialihkan berdasar Pasal 103 Undang-undang Perseroan Terbatas, maka kewenangan tanda tangan terhadap PKWT ini dapat dialihkan kepada Kepala Departemen HRD, yaitu dengan cara:

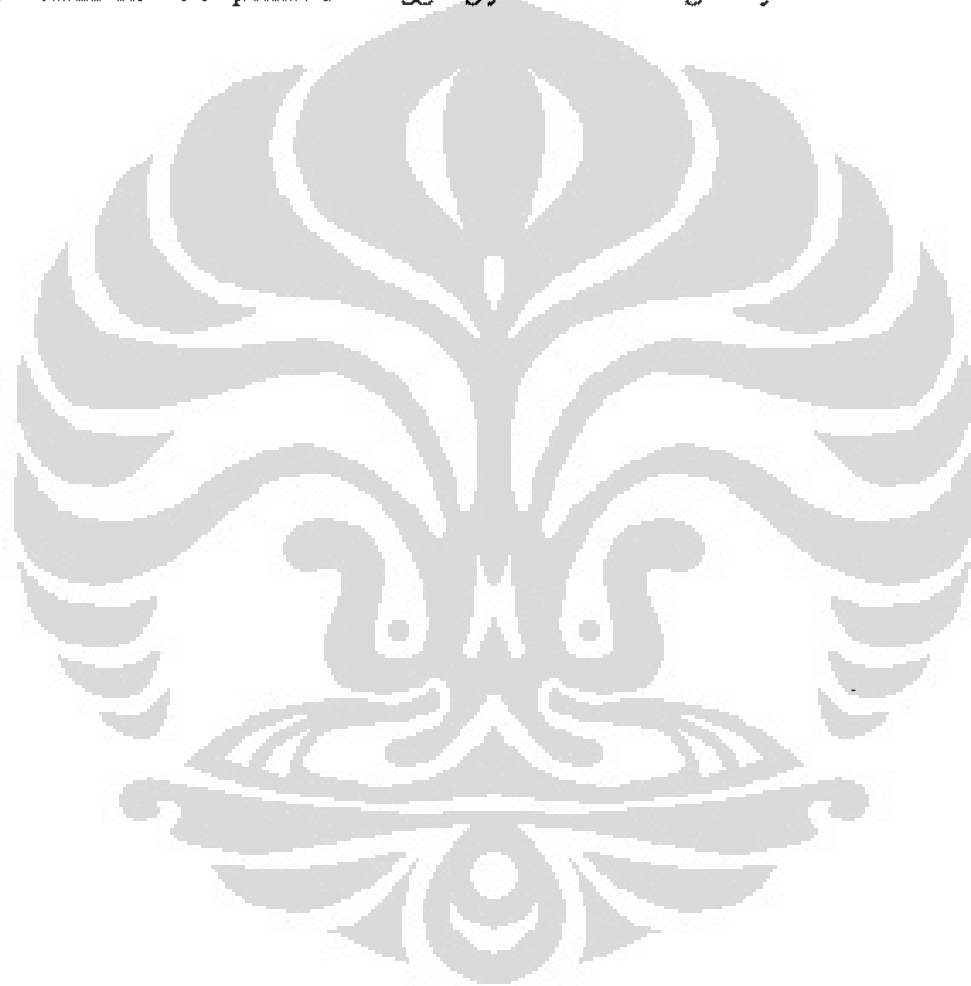
1. Memberikan Surat Kuasa Khusus untuk penandatanganan PKWT. Kuasa ini apabila perlu dilengkapi dengan kuasa substitusi sekali lagi kepada level di bawah Kepala Departemen HRD, sehingga apabila Kepala Departemen HRD ini berhalangan atau untuk pegawai level tertentu, penandatanganan PKWT dapat dilakukan oleh Penerima Kuasa Substitusi; atau,

---

<sup>108</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Op.cit, Pasal 50.

2. Dalam hal Kuasa itu tidak dibuat, maka Direksi persroan dapat menetapkan Jobs Desk Kepala Departemen HRD diantaranya berisi pemberian kewenangan kepada Kepala Departemen HRD untuk menandatangani PKWT atas nama Direksi Perseroan. Surat Keputusan ini harus dibuat dan ditandatangani oleh Direksi Perseroan.

Pengalihan kewenangan ini masih perlu tidakan pengawasan oleh direksi, sehingga direksi dapat dibebaskan dari tanggung jawab pribadi, karena dianggap telah beriktikad baik dan penuh bertanggung jawab dalam tugasnya<sup>109</sup>.



---

<sup>109</sup> Undang-Undang No. 40 Tahun 2007, Op.Cit, Pasal 97 Ayat (2), (3) dan Ayat (5).

## BAB 4

### IUS CONSTITUENDUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI MASA MENDATANG

#### A. Fenomena Penegakkan Hukum di Indonesia

Perlunya kesadaran dari semua pihak, baik legislatif, eksekutif, maupun oleh yudikatif, bahwa perkembangan laju pertumbuhan sosial dan ekonomi, kurang diimbangi oleh pembangunan sistem hukum yang memadai, baik dari segi infrastrukturnya, maupun sumberdaya manusianya. Ketimpangan dalam dunia praktis sangat jauh dibanding dengan dunia keilmuan (teori). Seakan-akan masing-masing memiliki dunia sendiri-sendiri. Teori hukum yang tidak implementatif, begitu juga praktek hukumnya seringkali tidak ilmiah. Demikian pula dengan sumberdaya manusianya, pengetahuan dasar hukum terabaikan, tetapi pengetahuan ilmiahnya juga tidak matang. Akibatnya, jalannya sistem hukum dalam *grand design* ketatanegaraan tidak dapat sempurna. Masalah tentang tiga pilar tujuan hukum, yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum saja, sampai saat Tesis ini disusun pun, masih menjadi topik diskusi. Sebuah topik yang sangat sederhana, tetapi tidak pernah tuntas dibahas. Artinya hal itu belum final. Padahal dibanyak negara, topik itu sudah final.

Antar penegak hukum, hakim, jaksa, kepolisian dan advokat, tidak pernah satu bahasa, apabila membahas satu masalah yang sama. Dalam kasus yang sama sekalipun, tetapi terjadi di lain tempat yang yurisdiksinya berbeda atau terjadi dilain waktu (padahal peraturan perundang-undangan belum ada perubahan), maka putusan pengadilan bisa berbeda. Apabila ada ketentuan hukum yang jelas-jelas kontra produktif dengan rasa keadilan dimasyarakat atau bertentangan dengan perkembangan keadaan, maka ada beberapa hakim yang lebih mengutamakan kepastian hukum dari pada keadilan itu sendiri. Inilah kepastian hukum yang terjadi di Indonesia. Inilah contoh kecil gambaran wajah sistem hukum di Indonesia.

Pembangunan sistem hukum di Indonesia sudah sangat mendesak. Pembangunan sistem hukum yang diharapkan bersumber pada kristalisasi nilai yang berkembang dimasyarakat, namun tetap sebagai hukum yang dapat menyokong kepentingan pembangunan nasional (hukum sebagai *instrument* politis untuk perubahan masyarakat). Bukan lagi hukum yang lebih menitik beratkan sektor politik semata.

Hukum sebagai kristalisasi nilai yang hidup dimasyarakat, mensyaratkan pembentukan hukum benar-benar sesuai dengan aspirasi masyarakat, sehingga substansi hukum positif (dalam arti peraturan perundang-undangan yang berlaku) benar-benar diangkat dari nilai-nilai yang hidup dimasyarakat. Artinya bahwa hukum tertulis merupakan hasil pencatatan secara sistematis dari hukum yang ada dan berlaku dimasyarakat.

Berbeda halnya dengan hukum yang merupakan *instrument* politis. Hukum yang demikian lebih merupakan alat (*instrument*) penguasa atau pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Masyarakat lebih merupakan obyek saja. Hukum yang demikian biasanya tidak implementatif, dan tidak jarang pula yang ditolak oleh masyarakat.

Kebijakan pembangunan sistem hukum nasional yang selama ini dilakukan oleh pemerintah, sudah saatnya untuk diubah. Kondisi secara umum perkembangan hukum saat ini menunjukkan perkembangan yang kontroversi. Di satu sisi pembinaan aparatur (SDM), sarana dan prasarana hukum cukup menunjukkan peningkatan. Namun di pihak lain, perkembangan tersebut tidak diimbangi secara memadai dengan peningkatan integritas moral dan profesionalitas aparat penegak hukumnya.<sup>110</sup>

Kebijakan pembangunan hukum nasional harus dimulai dan bertitik tolak dari konstitusi, dan menjunjung tinggi supremasi hukum secara riil, dengan mengerahkan segala potensi dan kemampuan sumberdaya (baik sumberdaya

---

<sup>110</sup> Yusril Inza Mahendra, "Kebijakan dan Strategi Pembangunan Hukum Nasional", dalam Gagasan dan Pemikiran tentang Pembaharuan Hukum Nasional, Tim Pakar Hukum Departemen Kehakiman Dan HAM RI, PT Deltacitra Grafindo, Cet. Kedua, Jakarta, 2002, hal 116.

manusia, maupun dukungan infrastruktur) yang ada, serta tetap memperhitungkan segala kendala yang mempengaruhi (sebagai bentuk introspeksi), baik dalam skala nasional, regional maupun global. Berdasarkan kebijakan yang demikian, maka diperlukan adanya penyamaan langkah terhadap segala potensi, guna mendukung pembangunan hukum, serta guna menjaga berbagai produk hukum yang dilahirkan agar tetap berada dalam kesatuan sistem hukum. Untuk mencapai pembangunan hukum yang demikian, maka perlu menghimpun kembali seluruh elemen-elemen sistem hukum yang ada, mulai dari substansi hukum (baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis), struktur hukum dan budaya hukum.

Sepuluh arah kebijakan yang harus ditempuh dalam rangka mewujudkan sistem hukum nasional, yang menjamin tegaknya supremasi hukum dan HAM sebagaimana tertuang dalam GBHN Tahun 1999, kiranya dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bersama. Kesepuluh arah kebijakan tersebut, meliputi:

1. Mengembangkan budaya hukum di semua lapisan masyarakat untuk terciptanya kesadaran dan kepatuhan hukum dalam rangka supremasi hukum dan tegaknya negara hukum.
2. Menata sistem hukum nasional yang menyeluruh dan terpadu dengan mengakui dan menghormati hukum agama dan hukum adat, serta memperbaharui perundang-undangan warisan kolonial dan hukum nasional yang diskriminatif, termasuk ketidakadilan gender dan ketidaksesuaiannya dengan tuntutan reformasi melalui program legislasi.
3. Menegakkan hukum secara konsisten untuk menjamin kepastian hukum, keadilan dan kebenaran, supremasi hukum, serta menghargai hak asasi manusia.
4. Melanjutkan ratifikasi konvensi internasional, terutama yang berkaitan dengan hak asasi manusia sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan bangsa dalam bentuk undang-undang.
5. Meningkatkan integritas moral dan keprofesionalan aparat penegak hukum, termasuk Kepolisian Negara Republik Indonesia, untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat dengan meningkatkan

kesejahteraan, dukungan sarana dan prasarana hukum, pendidikan, serta pengawasan yang efektif.

6. Mewujudkan lembaga peradilan yang mandiri dan bebas dari pengaruh penguasa dan pihak manapun.
7. Mengembangkan peraturan perundang-undangan yang mendukung kegiatan perekonomian dalam menghadapi era perdagangan bebas tanpa merugikan kepentingan nasional.
8. Menyelenggarakan proses peradilan secara cepat, mudah, murah dan terbuka, serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme dengan tetap menjunjung tinggi asas keadilan dan kebenaran.
9. Meningkatkan pemahaman dan penyadaran, serta meningkatkan perlindungan, penghormatan dan penegakan hak asasi manusia dalam seluruh aspek kehidupan.
10. Menyelesaikan berbagai proses peradilan terhadap pelanggaran hukum dan hak asasi manusia yang belum ditangani secara tuntas.<sup>111</sup>

Kesepuluh arah kebijakan pembangunan sistem hukum nasional tersebut pada dasarnya adalah untuk mencapai tujuan supremasi hukum di Indonesia. Dari kesepuluh arah kebijakan pembangunan sistem hukum nasional tersebut, yang paling penting dalam kaitannya dengan topik pembahasan pada Tesis ini adalah, butir ke: 1, 3, 5, dan 9, yang kesemuanya adalah berbicara tentang arah pembenahan sumberdaya manusia dan pembangunan infrastruktur.

Kunci utama supremasi hukum di Indonesia adalah pada penegakkan hukum, karena hukum di Indonesia (dalam pengertian peraturan perundang-undangan), sebagian besar adalah dibuat dengan sistem *Top Down* (pemerintah memvisikan, dari visi inilah kemudian diterjemahkan dalam bentuk hukum, termasuk didalamnya undang-undang). Sebaik dan sebanyak apapun hukum yang dibuat, apabila penegakkan hukum dan infrastrukturnya tidak memadai, maka

---

<sup>111</sup> Ibid, hal. 120.



hasilnya juga tidak bagus. Kendala penegakan hukum di Indonesia ada beberapa hal, diantaranya:

1. Kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai. Hanya sedikit sumber daya manusia yang ahli, tidak rentan terhadap KKN, bahkan memiliki integritas, yang menduduki posisi sebagai aparatur penegak hukum.
2. Penegakkan hukum tidak berjalan, karena kerap mengalami intervensi kekuasaan dan uang. Independensi dan profesionalitas kadang harus dikorbankan demi kekuasaan dan uang. Uang menjadi permasalahan karena negara belum mampu memberikan kesejahteraan bagi aparat penegak hukum. Selama negara mengabaikan masalah kesejahteraan, maka selama itu pula penegakan hukum akan terseok-seok.
3. Semakin surutnya kepercayaan masyarakat pada aparatur penegak hukum. belakangan terjadi kecenderungan masyarakat melakukan penegakan hukum dengan tangannya sendiri.
4. Pembentukan Undang-undang kerap tidak memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada aparatur penegak hukum. Sehingga peraturan perundang-undangan dibuat yang sebenarnya sulit untuk dijalankan oleh aparatur penegak hukum.
5. Kurang diperhatikannya oleh pembentuk Undang-undang bahwa cara berpikir (*mindset*) aparatur penegak hukum membutuhkan waktu, untuk bisa berubah. Bila aparatur penegak hukum tidak paham betul isi peraturan perundang-undangan, tidak mungkin diharapkan adanya pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan.<sup>112</sup>

Gambaran tersebut di atas, apabila dikaitkan dengan fenomena Ketenagakerjaan di Indonesia, apalagi tenaga kerja yang berstatus kontrak (PKWT), maka akan semakin kompleks. Di sini Penulis tidak membahas tentang

---

<sup>112</sup> Hikmahanto Juwana, "Tantangan Reformasi Hukum di Indonesia", dalam Erman Rajagukguk, Hikmahanto Juwana, Timothy Lindsey, Perubahan Hukum di Indonesia (1998-2004) Harapan 2005, Universitas Indonesia, 2004, hal 34.

karyawan tetap (PKWTT), karena secara level atau tingkat sosial ketenagakerjaan, status ini sudah cukup mapan, dan merupakan status tertinggi dalam level hubungan kerja.

### **B. *Jus Constituendum* Hubungan Kerja Berdasarkan PKWT**

Fenomena keberadaan Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003, ini sangat menarik, karena:

1. Di pihak pengusaha undang-undang ini ditolak, karena mengatur sistem pesangon yang melebihi dari batas logika bisnis. Juga dirasakan tidak memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, apalagi pasca dicabutnya beberapa pasal, diantaranya Pasal 158 dan sebagian dari Pasal 160, oleh Mahkamah Konstitusi dengan Nomor Perkara: 012/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004.
2. Di pihak pekerja undang-undang ini juga ditolak, karena masih memberlakukan adanya sistem karyawan kontrak dan karyawan outsourcing kepada pekerja.

Menurut hemat penulis hampir semua ketentuan pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur tentang PKWT ini sudah cukup diatur. Sehingga sebagai salah satu komponen penegakan hukum, maka terhadap Undang-undang tergantung pada pelaksanaannya. Memang semuanya *take and give*, antara pekerja dengan pengusaha. Pada umumnya pengusaha selalu menginginkan agar mendapatkan untung yang sebesar-besarnya. Pekerja juga menginginkan gaji dan kesejahteraan yang sebaik-baiknya. Masing-masing adalah logis. Pengusaha dapat menuntut karyawannya untuk bekerja yang bagus apabila kesejahteraannya juga cukup. Pengusaha juga jangan sampai hanya menuntut kinerja karyawan sebagus mungkin, tetapi tidak diimbangi dengan gaji dan kesejahteraan terhadap karyawan secara cukup. Sebaliknya pada karyawan, juga harus membekali diri ketrampilan dan keahlian yang cukup.

Pelaksanaan undang-undang secara konsekuen ini memerlukan kesadaran dan peranserta dari semua pihak, baik pengusaha, pekerja maupun pemerintah. Salah satu pihak dalam hal ini tidak konsekuen, maka pelaksanaan undang-undang ini tidak akan bisa optimal. Oleh karena ketidakefektifan Undang-undang Ketenagakerjaan ini dari sisi pelaksanaannya, maka dalam ius contituendum ini Penulis berpendapat untuk mengubah pola pendekatan masing-masing pihak, terutama oleh Pemerintah, karena pemerintah sebagai eksekutif (pelaksana produk legislatif). Menurut Penulis, ada dua pola pendekatan yang selama ini tidak tuntas dilakukan oleh pemerintah sebagai pola pendekatan untuk membentuk kesadaran hukum, yaitu:

### 1. Pola Pendekatan Sosiologi

Iklim usaha yang kondusif, itu terbentuk dari simbiosis mutualisme dari 3 (tiga) komponen:

1. Pengusaha. Pengusaha akan melakukan investasi, apabila investasi usahanya akan mendatangkan keuntungan, atau setidaknya investasinya aman. Oleh karena itu pengusaha membutuhkan pekerja untuk memproduksi barang atau jasa dibidang usahanya. Selain daripada itu pengusaha juga membutuhkan dukungan pemerintah untuk dapat menjaga kestabilan ketertiban dan keamanan, serta kepastian hukum, karena yang memiliki kewenangan untuk mengatur itu adalah pemerintah, dengan kewenangan untuk membuat peraturan perundang-undangan.
2. Pemerintah. Pemerintah mempunyai fungsi dan tugas menjaga dan meningkatkan stabilitas ekonomi dan keamanan, oleh karena itu pemerintah membuat program-program untuk mencapai tujuan itu. Adanya perusahaan diwilayahnya akan dapat meningkatkan daya beli masyarakatnya, baik secara langsung, maupun tidak langsung. Karena selain warganya dapat bekerja diperusahaan itu, atau mendapatkan penghasilan lain dari persewaan tempat tinggal, transaksi karyawan disekitar perusahaan dan sebagainya.

3. Pekerja. Pekerja juga membutuhkan pekerjaan agar mendapatkan upah guna untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Dan dapat menabung guna masa depannya.

Simbiosis mutualisme dari ketiga komponen ini seharusnya menjadi prioritas utama yang harus ditumbuhkembangkan oleh masing-masing komponen, sehingga dari program pengembangan masing-masing komponen, maka diharapkan ketiga komponen tersebut dapat memberikan peranannya secara optimal guna pembangunan ekonomi bangsa. Untuk dan oleh karena itu peran aktif dari ketiganya sangatlah perlu, agar masing-masing juga mendapatkan keuntungan secara maksimal. Peran dari ketiga komponen inilah yang hingga sekarang ini tidak kelihatan.

Sungguh sangat disayangkan, apabila masing-masing komponen ini membentuk dan menggemukkan koloni-koloninya sendiri-sendiri dengan menanamkan doktrin difensif dan ofensif kepada komponen yang lain. Saling curiga satu dengan yang lain. Hanya bertemu pada saat ada sengketa perburuhan. Saling menyerang dan mencaci. Padahal apabila kondisi simbiosis mutualisme terwujud secara optimal, maka ketiga komponen ini akan dapat diibaratkan makan bersama dalam satu piring. Bukan sebaliknya, sebagaimana sekarang ini.

Pemerintah sebagai alat negara yang memiliki fungsi sebagai fasilitator dan dinamisator, seharusnya memulai untuk mewujudkan program ini. Inilah pendekatan sosial, yang harus dibangun bersama.

## **2. Pola Pendekatan Hukum**

Sekali lagi menurut hemat Penulis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, hingga saat ini masih cukup bagus. Kekurangannya justru ada pada penegakkan hukumnya. Pemerintah melakukan kontrol atau pengawasan ketenagakerjaan hanya sebatas formalitas. Tidak mendarat sampai ke tingkat esensi pengawasan pelaksanaan undang-undang. Apakah undang-undang telah dilaksanakan oleh pengusaha dan/atau pekerja secara benar.

Pendekatan hukum ini adalah dalam upaya untuk mencapai tujuan kepastian hukum. Pendekatan hukum ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya:

1. Pembuatan peraturan perundang-undangan mulai dari yang tertinggi (undang-undang), hingga yang terendah PKWT, termasuk menambahkan kekuarangan-kekurangannya.
2. Mensosialisasikan segala peraturan perundang-undangan secara terpadu dan komprehensif, dengan mengutamakan prinsip-prinsip kelengkapan, kecepatan kemudahan dan keakuratan informasi hukum. Sebab selama ini informasi hukum semakin lama semakin susah di dapat. Sisminbakum yang tujuannya untuk mempermudah akses informasi bidang hukum, tidak seperti yang di iklankan. Justru berpotensi menciptakan ekonomi biaya tinggi dan semakin sulit diaksesnya informasi-informasi hukum<sup>113</sup>. Fictie hukum, yang selama ini dijadikan pengelakan oleh pemerintah terhadap kewajiban yang mensosialisasikan peraturan perundang-undangan, seharusnya segera diakhiri.  
Hukum ketenagakerjaan seharusnya menjadi materi wajib di dunia pendidikan. Terutama adalah bagi pendidikan berbasis keahlian. Penanaman pengetahuan, tentang makna hak dan kewajiban harus diberikan sejak dini. Sehingga sebenarnya masalah ketenagakerjaan sebenarnya bukan hanya masalah Departemen Ketenagakerjaan saja, tetapi terkait dengan departemen lain
3. Kontrol atau pengawasan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan secara terpadu. Kontrol yang bersifat asal-asalan, formalitas, dan berkesinambungan, sudah harus dihentikan. Lemahnya kontrol atau pengawasan disemua sektor menjadikan semakin terpuruknya negeri ini.

---

<sup>113</sup> Redaksi Indonesia Legal Center Publishing, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pelaksana, Karya Gemilang, Cet. Pertama, Jakarta 2008, Hal. vii.

Dalam PKWT, Kontrol seharusnya dilakukan oleh semua pihak terkait, sekali lagi bukan untuk menunjukkan kekuatan satu pihak dan melemah pihak yang lain, akan tetapi kontrol adalah untuk menguji suatu sistem itu berjalan atau tidak. Metode Pengawasan dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengawasan Internal. Dilakukan oleh para pihak sendiri, yaitu: perusahaan oleh Dewan Komisaris, sedangkan pekerja oleh perkerja sendiri.
2. Pengawasan Eksternal. Dilakukan oleh pihak di luar para pihak yang mengadakan PKWT, yaitu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Serikat Pekerja setempat (bukan serikat pekerja di dalam perusahaan), apabila serikat pekerja tidak ada, aka dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja.

PKWT sebagai perjanjian yang sudah sepatutnya berdasarkan asas kebebasan berkontrak, akan tetapi bukan dalam makna kebebasan yang tanpa batas, oleh karena itu kontrol atau pengawasan adalah mutlak harus ada. Hal ini diantaranya dapat kita ketahui dari beberapa pendapat, yang cukup memberikan inspirasi misalnya: pendapat Sutan Remy Syahdeini, dalam menanggapi naskah pidato Ir. Soekarno, yang menyatakan:

“Dengan pandangannya itu, Ir Soekarno, yang kemudian menjadi Presiden Republik Indonesia yang pertama, bermaksud mengemukakan bahwa di alam demokrasi Pancasila tidak dibenarkan adanya penindasan atau dominasi oleh manusia yang satu terhadap manusia yang lain, bukan saja di dalam bidang politik tetapi juga di dalam bidang sosial ekonomi. Bila pandangan ini direntang dan dijabarkan lebih jauh, maka berarti di dalam alam demokrasi Pancasila tidak diinginkan adanya perjanjian-perjanjian yang berat sebelah, yaitu yang isinya menindas hak-hak salah satu pihak oleh pihak lainnya. Bila hal itu sampai terjadi demikian, yaitu sebagai akibat bekerjanya mekanisme asas kebebasan berkontrak, maka pemerintah, karena diharuskan oleh *Weltanschauung* atau dasar negara, harus meluruskan keadaan yang demikian itu. Hal itu tentu saja dilakukan

melalui penciptaan peraturan perundang-undangan yang berisi ketentuan-ketentuan yang “menyimpan” asas kebebasan berkontrak.<sup>114</sup>

Menurut Sutan Remy Syahdeini, pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mohammad Hatta selaku Wakil Presiden, dalam Pidatonya pada Konferensi Ekonomi di Yogyakarta pada Tanggal 3 Februari 1946, yang mengemukakan bahwa:

“menurut arahnya, dasar perekonomian di masa datang akan semakin jauh dari dasar individualisme, dan semakin dekat kepada kolektivisme, yaitu sama sejahtera. Memang kolektivisme lah yang sesuai dengan cita-cita hidup Indonesia. Sudah dari dahulu kala masyarakat Indonesia – seperti juga dalam masyarakat Asia lainnya – berdasar kepada kolektivisme itu, yang terkenal sebagai dasar tolong menolong (gotong royong). Dalam faham kolektivisme, demikian selanjutnya dikatakan Mohammad Hatta, tidak ada pertentangan antara masyarakat dan negara. Negara adalah alat masyarakat untuk menyempurnakan keselamatan umum”.<sup>115</sup>

Dalam kesempatan yang lain, pada peringatan Hari Koperasi tanggal 12 Juli 1977, Mohammad Hatta menyampaikan pidato di Depan Dewan Pertimbangan Agung RI, yang berjudul, “*Cita-Cita Koperasi dalam Pasal 33 UUD 1945*”, diantaranya menyatakan sebagai berikut:

“... lebih tepatnya dikatakan bahwa kekuasaan negara terdapat pada membuat peraturan guna melancarkan jalan ekonomi, *peraturan yang melarang pula “penghisapan” orang yang lemah oleh orang lain yang bermodal* (kursif oleh penulis).”<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> Sutan Remy Syahdeini, “Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia, Institute Bankir Indonesia, 1993, hal 50 – 51.

<sup>115</sup> Sri-Edi Swasana (ed.), Sistem Ekonomi dan Demokrasi Ekonomi, dalam Sutan Remy Syahdeini, Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia, Institute Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hal. 51.

<sup>116</sup> Ibid., hal. 51.

Mencermati pendapat Mohamad Hatta tersebut, menurut Sutan Remy Sjahdeini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang bertumpu pada kolektivisme. Masyarakat harus didahulukan kepentingannya daripada kepentingan diri sendiri atau orang-seorang.
2. Faham liberalisme atau individualisme tidak dikehendaki di Indonesia.
3. Negara, sesuai dengan fungsinya sebagai alat masyarakat untuk menyempurnakan keselamatan umum, harus membuat peraturan yang melarang pengisapan orang yang lemah oleh orang yang bermodal.<sup>117</sup>

Pendapat yang sama juga pernah disampaikan oleh Presiden Soebarto dalam beberapa pidatonya, diantaranya:

“...pandangan Bangsa Indonesia terhadap manusia tidak menghendaki adanya penindasan manusia oleh manusia yang lain, baik secara lahiriah maupun secara bathiniah, baik oleh bangsa sendiri maupun bangsa lain.”<sup>118</sup>

“...Keadilan sosial berarti harus melindungi yang lemah; ... Perlindungan yang diberikan adalah untuk mencegah kesewenang-wenangan dari yang kuat, untuk menjamin adanya keadilan.”<sup>119</sup>

“... bahwa ada satu batas dimana kepentingan pribadinya harus secara sukarela ditundukkan kepada kepentingan masyarakat. Karena itu ada keselarasan antara penggunaan hak-hak asasinya dengan kewajiban-kewajiban azasi...”<sup>120</sup>

---

<sup>117</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Op.Cit.* hal 52.

<sup>118</sup> Pidato Presiden Soeharto pada Peringatan Hari Lahirnya Pancasila, tanggal 1 Juni 1967 di Jakarta, dalam Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, Institute Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hal. 52.

<sup>119</sup> *Ibid.* hal 53.

<sup>120</sup> Amanat Presiden Soeharto pada Peringatan Ulang Tahun ke-25 Universitas Gajahmana, pada tanggal 19 Desember 1974 di Yogyakarta, dalam Sutan Remy Sjahdeini, “Kebebasan Berkontrak



“... Hendaknya kita lihat baik-baik; bahwa hak-hak azasi harus berjalan seiring dengan tanggung jawab azasi; hak-hak azasi tanpa tanggung jawab azasi akan mendatangkan kekacauan; sebaliknya tanggung jawab azasi tanpa hak-hak azasi akan menimbulkan kebekuan... kita tidak boleh memberi tempat kepada usaha yang bertujuan merusak dengan berlindung di balik tirai kebebasan azasi tadi;”<sup>121</sup>

Beranjak dari pendapat yang dikemukakan oleh ketiga mantan presiden tersebut, maka dapatlah dijadikan rujukan pemikiran bahwa sudah sepatutnyalah apabila negara menunjukkan eksistensinya dengan tidak saja membuat suatu peraturan perundang-undangan yang selalu memuat keseimbangan antara hak asasi dan kewajiban asasi setiap warga negaranya. Namun yang lebih penting adalah, pemerintah harus melakukan pengawasan lebih intensif terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang telah ada.

Alangkah harmonisnya kehidupan berbangsa dan bernegara, apabila masing-masing komponen memainkan perannya secara baik dan benar, yaitu

- a. Pemerintah, sebagai pembuat kebijakan selalu menyuarakan misi visinya, dan meng-*up date* kebijakan-kebijakan dengan tetap menjaga stabilisasi dan dinamisasi kehidupan berbangsa dan bernegara;
- b. Pengusaha menyiapkan dan mengembangkan lapangan kerja yang
- c. Pekerja mempersiapkan dan meningkatkan SDM sehingga semakin tangguh.

Maka nasib tenaga kerja murah yang terjadi di dalam dan luar negeri tidak akan terjadi sampai saat ini.

---

dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia, Institute Bankir Indonesia, Jakarta 1993, hal 52.

<sup>121</sup> Pidato Kenegaraan Presiden Soeharto, pada tanggal 16 Agustus 1975, dalam Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, Institute Bankir Indonesia, 1993, hal. 52.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan:

Berdasar uraian pada bab-bab tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. bahwa ketentuan hukum yang mengatur tentang hakekat syarat syahnya perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh Direksi dan pekerja/buruh adalah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Sehingga masing-masing, baik pekerja maupun pengusaha dalam pembuatan PKWT, haruslah tundak pada ketentuan itu, apabila tidak maka akibat hukumnya adalah PKWT akan berubah menjadi PKWTT, atau dapat dibatalkan bahkan akan batal demi hukum.
2. bahwa tanggung jawab direksi adalah menjadi tanggung jawab perseroan apabila direksi telah mengelola perseroan dengan iktikad baik dan penuh tanggung jawab, termasuk melakukan tindakan pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kerugian perseroan. Apabila direksi lalai melaksanakannya, maka tanggung jawab akan beralih menjadi tanggung jawab pribadi direksi.
3. bahwa peran aktif pemerintah terhadap pembuatan dan pelaksanaan PKWT, masih sangat kurang, karena hanya menerima laporan, diharapkan harus ada peran yang lebih aktif dari pemerintah, sebagai pengawas yang benar-benar memiliki integritas dan kapasitas, sehingga manakala ada kekeliruan dalam pembuatan dan pelaksanaan PKWT, maka pemerintah dapat segera meluruskannya

#### B. Saran

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, Penulis dapat menyampaikan beberapa saran diantaranya:

1. bahwa dalam pembuatan PKWT perlu diperhatikan oleh Departemen HRD akan kewenangannya untuk menandatangani. Apakah kewenangan itu telah dimiliki oleh HRD atau belum? Apabila kewenangan ini belum dimiliki oleh HRD, maka HRD tidak sama sekali dibenarkan menandatangani PKWT tersebut. Direksi pun demikian, bahwa jangan menuntut HRD untuk menandatangani PKWT kepada pihak lain termasuk HRD, apabila kewenangan itu belum dialihkan kepada pihak lain. Apabila ini terjadi, dan menimbulkan kerugian kepada perusahaan, maka kerugian menjadi tanggung jawab direksi.
2. Perlu adanya peran aktif pemerintah dalam hal memberikan pengarahan dan melakukan pengawasan terhadap pembuatan dan pelaksanaan PKWT ini. Kekurangaktifan pemerintah ini berakibat pada ketidakonsistenan para pihak dalam menerapkan peraturan perundang-undangan dalam pembuatan PKWT. Karena besarnya potensi penyimpangan undang-undang, maka perlu suatu metode pengawasan, bahkan pembentukan lembaga lembaga khusus yang independen, yang dapat melakukan kontrol kepada departemen tenaga kerja atas pelaksanaan pengawasan yang telah dilakukannya terhadap PKWT dilapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiana Yuni Lestari dan Endang Heriyani, *Dasar-dasar Pembuatan Kontrak Dan Aqad*, MocoMedia, Cet. Pertama, Yogyakarta, 2009.
- C.S.T. Kansil, dan Christina S.T. Kansil, *Seluk Beluk Perseroan Terbatas Menurut Undang-undang No. 40 Tahun 2007*, Rineka Cipta, Cet. Pertama, Jakarta, 2009.
- Dworkin, Ronal, *Legal Research*, deadalus, Spring, 1973, dalam Inocentius Samsul, "Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak", Universitas Indonesia, Jakarta, 2004.
- Fuady, Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, Citra Aditya Bakti, Cet. Pertama, Bandung, 2003.
- Ginting, Jamin, *Hukum Perseroan Terbatas (UU No. 40 Tahun 2007)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2007.
- Hernoko, Agus Yudha, "Hukum Perjanjian –Asas proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial", penerbit LaksBang Mediatama, Yogyakarta, Edisi I, Cetakan ke-1, Oktober 2008.
- Mahendra Yusril Ihza, "*Kebijakan dan Strategi Pembangunan Hukum Nasional*", dalam Gagasan dan Pemikiran tentang Pembaharuan Hukum Nasional, Tim Pakar Hukum Departemen Kehakiman Dan HAM RI, PT Deltacitra Grafindo, Cet. Kedua, Jakarta, 2002.
- Juwana, Hikmahanto, "*Tantangan Reformasi Hukum di Indonesia*", dalam Erman Rajagukguk, Hikmahanto Juwana, Timothy Lindsey, *Perubahan Hukum di Indonesia (1998-2004)*, Harapan 2005, Universitas Indonesia 2004.
- Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, RajaGrafindo Persada, Cet. Pertama, Jakarta, 2002.
- Khairandy Ridwan, *Iktikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Perpustakaan Nasional (KDT), Cet. 1, Jakarta, 2003.
- Miru, Ahmadi, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Rajagrafindo Persada, Cet. 2, Jakarta, 2008.

- Prodjodikoro, Wirjono, Azas-azas Hukum Perjanjian, Mandar Maju, Cet. VIII, Bandung, 2000.
- Subekti dan R Tjitrosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Cet. 28, Jakarta, 1996.
- Subekti, Pokok-pokok Hukum Perdata, PT Intermasa, Cet. Ke-16, Bandung, 1982.
- Soekanto, Soerjono Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- \_\_\_\_\_, Sosiologi - Suatu Pengantar, RajaGrafindo Persada, Cet. 30, Jakarta, 2000.
- Syahdeini, Sutan Remy, Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia, Institut Bankir Indonesia, Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta, 1993.
- Soedarjadi, Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha, Pustaka Yustisia, Cet. Pertama, Bandung, 2009.
- Sudaryat, Legal Officer, Oase Media, Cet.I. Bandung, 2008.
- Wicaksono, Frans Satriyo Wicaksono, Panduan Lengkap Membuat Surat-surat Kontrak, Visimedia, Cet. Pertama, Jakarta, 2008.
- Widjaya, Gunawan, Resiko Hukum sebagai Direksi, Komisaris & Pemilik PT, Forum Sahabat , Cet. Kedua, Jakarta, 2008
- \_\_\_\_\_, Resiko Hukum sebagai Direksi, Komisaris & Pemilik PT, Forum Sahabat, Cet. Kedua, Jakarta, 2008,
- Wilamarta, Misahardi, Hak Pemegang Saham Minoritas Dalam Rangka Good Corporate Governance, Katalog Dalam Terbitan, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Cet.1. Jakarta, 2002.
- Redaksi Indonesia Legal Center Piblishing, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pelaksana, Karya Gemilang, Cet. Pertama, Jakarta 2008.

Undang-undang No. 40 Tahun 2007, dalam *Undang-undang Dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Perseroan Terbatas*, Citra Utama Media, Jakarta, 2007.

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999, tentang Perlindungan Konsumen.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 1999, tentang larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat.

Undang-undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1974, tentang Perkawinan, dalam R. Subekti, dan R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26, Tahun 1998, tentang Pemakaian Nama Perseroan Terbatas.

Keputusan Menteri Negara / Kepala Badan Penanaman Modal dan Pembinaan Badan Usaha Milik Negara, Nomor : Kep-023/M-PM. PBUMN/2000, tentang Pengembangan Praktek Good Corporate Governance dalam Perusahaan Persero (PERSERO), dalam Misahardi Wilamarta, Hak Pemegang Saham Minoritas Dalam Rangka Good Corporate Governance, Katalog Dalam Terbitan, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Cet.1. Jakarta, 2002.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, [www.legal-agency.com](http://www.legal-agency.com).