



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS TENTANG HAK CIPTA ATAS HAK CIPTA YANG
DIBUAT DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA ATAU
BERDASARKAN PESANAN**

SKRIPSI

KARINA NOVRIA

0806317073

FAKULTAS HUKUM PROGRAM

STUDI ILMU HUKUM

KEKHUSUSAN HUKUM TENTANG KEGIATAN EKONOMI

DEPOK

JULI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS TENTANG HAK CIPTA ATAS CIPTAAN YANG
DIBUAT DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA ATAU
BERDASARKAN PESANAN**

SKRIPSI

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

KARINA NOVRIA

0806317073

FAKULTAS HUKUM PROGRAM

STUDI ILMU HUKUM

KEKHUSUSAN HUKUM TENTANG KEGIATAN EKONOMI

DEPOK

JULI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Karina Novria

NPM : 0806342415

: 

Tanda Tangan

Tanggal : 13 Juli 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Karina Novria
NPM : 0806317073
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : “Analisis Tentang Hak Cipta Atas Ciptaan Yang Dibuat Dalam Suatu Hubungan Kerja Atau Berdasarkan Pesanan”

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Brian Amy Prastyo, S.H., MLI ()
Penguji : Prof. Dr. Agus Sardjono, S.H., M.H ()
Penguji : Dr. Edmon Makarim S.Kom., S.H., LL.M ()
Penguji : Abdul Salam, S.H., M.H ()

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunianya kepada penulis selama ini, dan atas pertolongan-Nya pula Penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.

Dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bantuan, dorongan, bimbingan, saran, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini:

1. Bapak Brian Amy Prastyo, S.H., MLI, sebagai Pembimbing penulis yang selalu memberikan motivasi, dorongan, kritik dan saran kepada penulis mengenai materi pembahasan skripsi ini, yang mau meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Orantua penulis, Zulfikar Aziz dan Ratnawati terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang selalu diberikan kepada penulis serta doa, dukungan moral dan materil, motivasi yang tak henti-hentinya kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Sungguh penyelesaian tugas akhir ini dapat selesai karena doa papa mama ☺
3. Avrian Ariatama beserta Istri dan Muhammad Hasanah Luthfi, kedua abang penulis yang memberikan dukungan moral untuk penyelesaian penulisan tugas akhir ini.
4. Bapak Wahyu Jati Ramanto selaku sebagai Kasub Pelayanan Hukum Hak Cipta pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, yang telah meluangkan waktu untuknya untuk berdiskusi dan memberikan jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penulis, yang sangat membantu penulis.

5. Bapak Kurnia Toha, S.H., LL.M., Ph.D, sebagai Pembimbing Akademis penulis. Terimakasih atas masukan-masukan yang membantu selama masa perkuliahan penulis di FHUI.
6. Bapak Sardjono selaku staff bagian Hukum Perdata yang begitu berjasa bagi memberikan bantuan-bantuan dan informasi selama mengurus keperluan administrasi tugas akhir penulis. Bapak Selamat dan seluruh staff di Biro Pendidikan yang juga sangat berjasa dan dengan sabar membantu penulis dalam membuat surat-surat untuk kepentingan penulisan skripsi.
7. Aurora Meliala, Belinda Alvia Edison, Devina Sagita Ratnaningtyas, Fendi Sanjaya, Genio Ladyan Finasisca, Hersinta Setiarini, Jesi Karina Bangun, dan Monica Kusumadevi selaku sahabat-sahabat tersayang penulis selama perkuliahan di FHUI. Terimakasih atas persahabatan selama ini, dimana perkuliahan terasa menyenangkan bersama kalian. Terimakasih atas canda tawa, suka-duka, dukungan, motivasi, dan bantuan-bantuan selama ini baik di dalam ataupun di luar kampus. Terimakasih atas cerita-cerita seputar hidup, mimpi, cinta, dan cita-cita yang telah kalian bagi dengan penulis ☺ *I found out what the secret to life is, friends. Bestfriends.*
8. Ayudhia Utami, Astri Sekarlaranti, Getri Permatasari, Nirmala Sari Ajeng, dan Romarita Oktaviyanti teman-teman penulis di kampus. Terimakasih atas semuanya, gosip-gosip dan cerita-cerita yang *up to date* seputar kampus hahaha. Akhirnya kita masuk bareng-bareng di FHUI dan lulus bareng-bareng juga di balairung, *yeayness!* :D
9. Ayu Chory Anggraini dan Elvi Rahmayanti sebagai teman satu kos penulis. Terimakasih atas dukungan yang diberikan kepada penulis untuk penyelesaian tugas akhir ini, obrolan-obrolan seputar kehidupan dan percintaan setiap malam, bantuan dan hal-hal seru dan menyenangkan yang kita lakukan. Suka-duka anak kos kita lalui bersama ☺ *You'll always have my shoulder when you cry, I'll never let go, never say goodbye.*

10. Mela Desina, Mutiara Windika Gamesha, Ratih Rahmadani, dan Siela Leilani sahabat-sahabat penulis sejak SMA hingga saat ini. Terimakasih atas persahabatan dan canda tawa di kehidupan penulis. *Keep smiling, keep shining, knowing you can always count on me for sure, that's what friends are for.*
11. Annisa Lenggogeni, Maringga Mandala, Marissa Amelia, dan Paramitha DSKD, sahabat penulis dari masa kecil hingga sekarang. Terimakasih atas keseruan yang kita lakukan setiap bertemu, semua curahan hati dan keluh kesah permasalahan hidup yang kalian bagi dengan penulis ☺.
12. Keluarga besar FHUI, khususnya angkatan 2008 yang sudah sangat membantu perkuliahan penulis selama 4 tahun ini, terimakasih atas cerita-cerita, kenangan, kekompakan dalam kuliah, organisasi maupun kepanitiaan. FHUI 2008 SATU!
13. Adam Levine, pria idaman sepanjang hidup! Lagu-lagunya yang selalu menemani penulis dan penulis nyanyikan saat mengerjakan tugas akhir ini, membuat penulis semangat dan galau pada saat yang bersamaan <3
14. Taylor Swift, lagu-lagunya selalu menemani penulis dalam kemacetan Depok – Jakarta serta dalam penulisan skripsi, setiap lagu punya kenangan tersendiri bagi penulis <3
15. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam proses penulisan skripsi, namun tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih untuk semuanya, tanpa bantuan, doa, dan dukungan kalian penulis akan tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karina Novria
NPM : 0806317073
Program Studi : Hukum (Tentang Kegiatan Ekonomi)
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

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

“ANALISIS TENTANG HAK CIPTA ATAS CIPTAAN YANG DIBUAT
DALAM SUATU HUBUNGAN KERJA ATAU BERDASARKAN PESANAN”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Depok

Pada Tanggal: 13 Juli 2012

Yang Menyatakan,



(Karina Novria)

ABSTRAK

Nama : Karina Novria
Program Studi : Hukum (Tentang Kegiatan Ekonomi)
Judul : Analisis Tentang Hak Cipta Atas Ciptaan Yang Dibuat Dalam Suatu Hubungan Kerja Atau Berdasarkan Pesanan.

Keberadaan Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta telah mengatur tentang kepemilikan Hak Cipta atas suatu Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan dalam lingkup lembaga swasta. Akan tetapi, dalam Pasal ini hanya dinyatakan bahwa kepemilikan Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat di dalam suatu hubungan kerja, orang yang membuat Ciptaan tersebut dianggap sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta, kecuali apabila diperjanjikan lain antara kedua belah pihak. Pada pasal tersebut tidak dijelaskan apa yang menjadi hak pihak yang mempekerjakan Pencipta atau pihak yang memesan Ciptaan tersebut kepada Pencipta bila tidak terdapat suatu perjanjian pengalihan Hak Cipta. Dengan menggunakan metodologi hukum normatif, maka dapat dijabarkan hak-hak apa saja yang dimiliki oleh pihak yang mempekerjakan Pencipta dan hak-hak apa saja yang dimiliki oleh pihak yang memesan Ciptaan kepada Pencipta. Dalam hal tidak adanya perjanjian pengalihan Hak Cipta di dalam hubungan kerja, maka hak yang dimiliki oleh pihak yang mempekerjakan Pencipta (Perusahaan) adalah tetap dapat memiliki hak ekonomi atas Ciptaan tersebut. Sedangkan hak yang dimiliki oleh pihak yang memesan karya cipta kepada Pencipta adalah hak milik atas benda tersebut/kepemilikan terhadap fisik karya cipta.

Kata Kunci: Pemegang Hak Cipta, Hubungan Kerja, *Assignment*, Lisensi.

ABSTRACT

Name : Karina Novria

Program : Law (Economic Law)

Title : Analysis of a Copyright on Creation Made in Employment Relation or Based on an Order.

The existence of article 8 subsection (3) from Copyright Law No. 19 year 2002 has set about ownership right over a creation that is created on an employment relation or based on an order within the scope of private organizations. However, in this article just stated that the copyright ownership over Creations made in employment relationship, a person who makes the Creation is considered to be the Creator and Copyright holder, unless another exchanged between the two parties. In article was not explained what is rightfully parties that employs creator or parties who ordered the creation of to the creator if there is no a copyright transfer agreement. By using normative law methodology, it can be elaborated all the rights that owned by the party who employ the Creator and all the rights that owned by a party who orders Creation. In the absence of copyright transfer agreement in employment relation, the party who employs the Creator still has the economic rights of the creations. Whereas the rights owned by the party who orders Creation is title to property.

Keywords: Copyright holder, employment relationship, assignment, license.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
Bab 1 Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Definisi Operasional	10
1.5 Metode Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan	14
Bab 2 Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dalam Hubungan Perburuhan/Ketenagakerjaan	
2.1 Perjanjian Kerja	18
2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja	18
2.1.2 Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja	20
2.1.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	27
2.1.4 Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja	28
2.1.5 Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja	31
2.2 Peraturan Perusahaan	39
2.2.1 Pengertian Peraturan Perusahaan	39
2.2.2 Tentang Peraturan Perusahaan	40

Bab 3 Tinjauan Umum Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan

3.1 Tentang Perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata	46
3.1.1 Syarat Sahnya Perjanjian.....	48
3.1.2 Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian.....	56
3.1.3 Asas-Asas Hukum Perjanjian.....	57
3.2 Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan	64
3.2.1 Perjanjian Untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu	65
3.2.2 Perjanjian Pemborongan	66
3.2.2.1 Tinjauan Perjanjian Pemborongan	66
3.2.2.2 Peraturan-Peraturan yang Mengaturnya.....	69
3.2.2.3 Perbedaan dan Persamaan Perjanjian Pemborongan dengan Perjanjian Melakukan suatu Jasa Tertentu	70
3.2.2.4 Pihak-Pihak dalam Perjanjian Pemborongan	73
3.2.2.5 Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Pemborongan.....	74
3.2.2.6 Bentuk Perjanjian Pemborongan.....	76
3.2.2.7 Isi Perjanjian Pemborongan	76
3.2.2.8 Macam-Macam Perjanjian Pemborongan	77
3.3. Hak Cipta dan Kaitannya dalam Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan.....	78
3.3.1 Pengertian Pencipta dan Siapa yang Dianggap Sebagai Pencipta	78
3.3.2 Konsepsi Kepemilikan Hak Cipta	84
3.3.3 Pengalihan Hak Cipta	92
3.3.4 Lisensi.....	94
3.3.5 Kekurangan Undang-Undang Hak Cipta 2002.....	98

Bab 4 Analisis Kepemilikan Hak Cipta Atas Ciptaan yang Dibuat dalam Hubungan Kerja atau Berdasarkan Pesanan.

4.1 Pihak yang Dianggap Sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta Atas Suatu Ciptaan Berdasarkan Pesanan atau di dalam Hubungan Kerja100

4.2 Pengalihan Hak Cipta dari Pencipta Kepada Pemegang Hak Cipta atau Perusahaan Melalui *Assignment* dan Pemberian Lisensi Dari Pencipta Kepada Penerima Lisensi.....111

4.3 Hak-Hak yang Dimiliki Oleh Pencipta dan Pihak yang Mempekerjakan Pencipta.....120

 4.3.1 Hak-Hak Pencipta.....121

 4.3.2 Hak-Hak Pihak yang Mempekerjakan Pencipta.....124

Bab 5 Penutup

5.1 Kesimpulan128

5.2 Saran.....130

DAFTAR PUSTAKA.....132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hak Kekayaan Intelektual atau yang biasa disingkat dengan HKI menjadi isu penting di Indonesia saat ini. HKI berpengaruh dan memiliki keterkaitan dengan segala aspek kehidupan manusia, sebagai contoh seseorang yang membeli suatu barang misalnya pasta gigi yang mana pasta gigi tersebut memiliki merek dagang, dan apabila merek tersebut didaftarkan maka merek itu mendapatkan perlindungan HKI. Sebelum huruf-huruf, warna, angka, garis, atau simbol-simbol tersebut menjadi sebuah merek dagang dari pasta gigi, ada seseorang yang menciptakan huruf-huruf, warna, angka, garis, atau simbol-simbol tersebut menjadi sebuah logo dimana pada logo tersebut terdapat suatu Hak Cipta dari si pembuat desain logo pasta gigi. Kemudian pasta gigi tersebut menjadi satu-satunya pasta gigi yang memiliki market pasar terbesar di Indonesia, cara perusahaan produsen pasta gigi tersebut untuk dapat memiliki market pasar yang sangat besar itu dirahasiakan oleh perusahaan, sehingga akan menimbulkan adanya suatu rahasia dagang. Dari contoh ini dapat dilihat bahwa satu produk saja, dapat memiliki beberapa macam HKI. Tentu saja HKI tidak hanya sebatas hak cipta, merek dagang dan rahasia dagang. HKI juga terdiri dari beberapa hal lainnya.

Perjanjian Internasional tentang Aspek-aspek Perdagangan dari HKI (the TRIPs Agreement), tidak memberikan definisi mengenai HKI, tetapi Pasal 1.2 menyatakan bahwa HKI terdiri dari:¹

1. Hak cipta dan Hak terkait
2. Merek dagang
3. Indikasi geografis
4. Desain industri

¹Tim Lindsey, dkk, *Hak Kekayaan Intelektual Suatu Pengantar*, (Bandung: PT.Alumni, 2006), hlm. 3.

5. Paten
6. Tata letak (topografi) sirkuit terpadu
7. Perlindungan informasi rahasia
8. Kontrol terhadap praktek persaingan usaha tidak sehat dalam perjanjian lisensi.

Jadi, HKI pada umumnya berhubungan dengan perlindungan penerapan ide dan informasi yang memiliki nilai komersial. HKI adalah kekayaan pribadi yang dapat dimiliki dan diperlakukan sama dengan bentuk-bentuk kekayaan lainnya. Misalnya HKI dapat diperjualbelikan seperti sebuah buku. Atau HKI juga dapat disewakan selama kurun waktu tertentu, dimana pihak yang menyewa kemudian akan membayar dengan sejumlah uang agar dapat menggunakan suatu kekayaan intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

HKI sulit untuk didefinisikan. Meskipun demikian, uraian mengenai HKI dapat digambarkan secara umum. Sebagai contoh, hukum HKI dapat melindungi karya sastra dan karya artistik serta invensi dari penggunaan atau peniruan yang dilakukan oleh pihak lain tanpa izin. Jika topiknya berkaitan dengan buku, hukum HKI akan melindungi seorang pengarang buku dari perbuatan penjiplakan yang dilakukan orang lain tanpa izin.² Jadi ketika buku tersebut dijiplak oleh pihak lain, maka pengarang dari buku tersebut dapat menuntut pihak yang menjiplak di Pengadilan. Ketika pengarang buku dapat membuktikan bahwa buku tersebut adalah benar-benar karyanya, maka pengarang dapat memperoleh kompensasi atas kerugian yang dideritanya atau keuntungan yang telah dihasilkan oleh si pelanggar. Pengarang juga dimungkinkan untuk memintakan kepada Pengadilan agar menetapkan suatu penetapan sementara yang mana berguna agar pihak yang menjiplak tidak dapat melakukan penjualan lebih lanjut atas barang-barang tersebut, karena barang-barang itu tidaklah didasari dengan hak yang sah.

Perlindungan HKI tidak hanya diberikan untuk suatu karya tulis seperti yang dijelaskan diatas. Tetapi HKI juga dapat melindungi karya seni, musik, fotografi, film, rekaman suara, piranti lunak atau piranti keras komputer, situs internet,

²*Ibid*, hlm. 2.

desain untuk barang-barang yang diproduksi secara massal, obat-obatan, rahasia dagang, pengetahuan teknik, karakter atau simbol-simbol yang kemudian menjadi suatu merek, serta makhluk hidup hasil rekayasa genetika.

Salah satu bidang dalam HKI adalah hak cipta, dimana sering kali ditemukan permasalahan-permasalahan mengenai hak cipta yang semakin beragam dan semakin *complex* karena dipengaruhi oleh perkembangan jaman. Perlindungan hak cipta menjadi salah satu permasalahan serius di Indonesia, karena banyak dijumpai tindakan-tindakan yang mana merugikan pencipta atas suatu ciptaannya. Ketika seseorang menciptakan suatu karya, ia telah berpikir keras, menggunakan tenaga dan waktu serta segala upaya agar dapat menciptakan suatu karya cipta maka haruslah diberikan perlindungan atas hak-hak pencipta yang muncul ketika ia melahirkan suatu Ciptaan. Perlindungan yang diberikan tersebut adalah salah satu cara mengapresiasi karya dari Pencipta. Suatu pertanyaan yang dapat timbul di pikiran kita tentang Hak Cipta adalah, apa yang akan terjadi di dunia ini jika tidak adanya penghargaan terhadap karya-karya tulis dan ciptaan-ciptaan lain di bidang seni, sastra dan ilmu pengetahuan.

Seseorang atau perusahaan mungkin akan menghabiskan waktu yang sangat lama untuk mengembangkan suatu hasil karya kreatif yang akan memperkaya kehidupan manusia (misalnya, karya sastra klasik, pahatan atau desain arsitek yang canggih). Karya-karya tersebut mungkin tidak akan pernah diciptakan sama sekali jika para Pencipta karya-karya tersebut tidak diakui sebagai Pencipta atau bahkan tidak dihargai. Jika tidak ada seorangpun yang peduli terhadap karya-karya Pencipta tersebut, maka tidak akan seorangpun yang kemudian bersedia untuk menjadi Pencipta.

Berbicara tentang hak cipta, dalam Undang-Undang Hak Cipta disebutkan bahwa: Hak Cipta adalah hak eksklusif bagi Pencipta atau penerima hak untuk mengumumkan atau memperbanyak Ciptaannya atau memberikan izin untuk itu dengan tidak mengurangi pembatasan-pembatasan menurut peraturan yang berlaku.”³

³Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 1 ayat (1).

Kemudian Prof. Dr. Agus Sardjono S.H., M.H., C.N. dalam bukunya mengatakan: Hak cipta adalah sebuah lembaga hukum, bagian dari konsep yang lebih luas, yaitu Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Hak cipta merupakan penamaan dari sebuah hak seorang Pencipta atas Ciptaannya, atau beberapa orang Pencipta atas Ciptaan mereka. Ia merupakan hubungan antara subjek (Pencipta) dengan objek (Ciptaan).⁴

Hak cipta merupakan hak yang sangat pribadi dan eksklusif bagi pencipta atau pemegang hak cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya. Timbulnya hak atas hak cipta adalah secara otomatis, yaitu setelah suatu ciptaan dilahirkan atau setelah adanya perwujudan suatu gagasan dalam bentuk yang nyata (*fixed*), yang memungkinkan perbanyakkan hasil karya itu. Pencipta untuk mendapatkan perlindungan atas ciptaannya, tidak membutuhkan suatu formalitas tertentu seperti halnya hak milik industri yang untuk mendapatkan haknya harus melalui pendaftaran. Pendaftaran dalam hak cipta hanyalah sebagai sarana yang disediakan bagi Pencipta untuk mempermudah proses pembuktian.

Ciptaan-ciptaan yang lahir dalam lapangan ilmu pengetahuan, seni dan sastra merupakan obyek hak cipta yang dapat dimanfaatkan secara ekonomi disamping pula terkandung suatu hak moral yaitu suatu hak yang melekat pada diri si Pencipta atau pelaku dan tidak dapat dihilangkan atau dihapus tanpa alasan apapun, walaupun Hak Cipta atau hak terkait telah beralih atau dialihkan. Pemanfaatan secara ekonomi dari suatu ciptaan tersebut selaras pula dengan sifat dari Hak Cipta itu sendiri, yaitu bahwa Hak Cipta itu merupakan benda bergerak yang dapat beralih dan dialihkan baik melalui pewarisan, hibah, wasiat, maupun melalui suatu perjanjian tertulis, dan sebab-sebab yang diperbolehkan oleh Undang-Undang. Dalam Hak Cipta juga dikenal dengan adanya lisensi untuk penggunaan Ciptaan.

Hak eksklusif di dalam hak cipta adalah hak yang semata-mata diperuntukkan bagi pemegangnya sehingga tidak ada orang lain yang boleh memanfaatkan hak tersebut tanpa izin pemegangnya. Pemanfaatan hak tersebut meliputi kegiatan menerjemahkan, mengadaptasi, mengaransemen, mengalih wujudkan, menjual, menyewakan, meminjamkan, mengimpor, memamerkan, mempertunjukan kepada

⁴Agus Sardjono, *Hak Cipta Dalam Desain Grafis*, (Jakarta: Yellow Dot Publishing, 2008), hlm. 7.

publik, menyiarkan, merekam, dan mengkomunikasikan ciptaan kepada publik dengan sarana apapun.

Perwujudan suatu gagasan dalam bentuk yang nyata tersebut merupakan suatu ciptaan sebagai hasil karya pencipta yang mengandung keaslian serta berada dalam lapangan ilmu pengetahuan, seni dan sastra. Ciptaan-ciptaan dalam lapangan ilmu pengetahuan, seni dan sastra itu antara lain meliputi buku, program komputer, pamflet, perwajahan karya tulis yang diterbitkan, alat peraga yang dibuat untuk kepentingan pendidikan dan ilmu pengetahuan, lagu atau musik baik dengan atau tanpa teks, drama atau drama musikal, tari, koreografi, pewayangan, pantomim, seni rupa dalam segala bentuk, seni lukis, gambar, seni ukir, seni kaligrafi, seni pahat, seni patung, kolase, seni terapan, arsitektur, peta, seni batik, fotografi, sinematografi, terjemahan, tafsir, saduran, bunga rampai, database, dan karya lain dari hasil pengalihwujudan.

Dewasa ini dengan semakin beragamnya persoalan mengenai hak cipta, seringkali muncul pertanyaan tentang siapakah pemilik hak cipta yang sesungguhnya atas suatu ciptaan tertentu. Dalam penelitian ini, yang menjadi topik Penulis adalah mengenai Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja dan atau berdasarkan pesanan. Seringkali Pencipta terkadang tidak mengetahui haknya sendiri, ketika mereka terlibat dalam suatu hubungan kerja. Apakah sebuah ciptaan yang Pencipta hasilkan berdasarkan pesanan orang lain, hak ciptanya tetap berada di Pencipta atau orang yang memesan karya tersebut. Lalu bagaimana jika Pencipta menciptakan suatu karya ketika ia sedang dalam ikatan hubungan kerja, berada di tangan siapakah hak cipta atas karya itu. Semua pertanyaan-pertanyaan ini sering ditanyakan oleh pihak-pihak yang adalah Pencipta dan mereka kebingungan ketika tiba-tiba terjadi permasalahan dengan pihak lain yang terkait dengan hubungan kerja ini, atau bahkan ketika hubungan kerja telah berakhir mereka tidak tahu apakah dapat memiliki Hak Cipta atas karya-karya Ciptaannya saat dulu masih memiliki hubungan kerja tersebut.

Mengenai hubungan kerja, untuk terciptanya suatu hubungan kerja tentu terlebih dahulu terdapat perjanjian untuk melakukan hubungan kerja. Pada dasarnya, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh

Universitas Indonesia

buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dan majikan menjanjikan untuk memberikan upah atas hasil kerja buruh tersebut. Perjanjian ini disebut perjanjian kerja, yang menyatakan bahwa dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja.

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan-ketentuan ini dapat pula ditetapkan dalam *peraturan majikan*, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan (regelement) juga disebut: peraturan perusahaan. Selanjutnya, ketentuan-ketentuan itu dapat pula ditetapkan dalam, suatu perjanjian, hasil musyawarah antara organisasi buruh dengan pihak majikan. Perjanjian ini disebut dengan *perjanjian perburuhan*.⁵

Dalam bukunya, Prof. R. Subekti, S.H mengatakan bahwa Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu⁶:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja/perburuhan; dan
- c. Perjanjian pemborongan-pekerjaan.

Dalam perjanjian sebagaimana yang terdapat dalam poin a, ini adalah dimana suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, dimana suatu pihak ini bersedia untuk membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan pihak lawannya untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawan itu. Biasanya pihak lawan ini adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan nantinya akan menuntut adanya honorarium atau tarif untuk jasanya itu. Contohnya adalah hubungan antara seorang pasien dengan seorang dokter yang diminta jasanya untuk menyembuhkan suatu penyakit. Atau hubungan antara seorang klien dengan

⁵Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hlm.71.

⁶R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 57.

seorang pengacara yang diminta jasanya untuk mengurus permasalahan hukum sang klien.

Dalam perjanjian pada poin b adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”. Perjanjian yang mana ditandai dengan ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau hubungan subordinatif, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah untuk dijalankan dan ditaati oleh pihak lainnya.

Kemudian pada perjanjian poin c, yang dinamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan itu adalah suatu perjanjian antara seorang pihak yang memborongkan pekerjaan, dengan pihak lainnya yang memborong pekerjaan/pemborong. Pihak pertama menginginkan sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga pemborongan. Bagaimana caranya pemborong melakukan pekerjaannya tidak menjadi masalah, yang terpenting bagi pihak pertama adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.

Hubungan kerja memiliki keterkaitan dengan persoalan Hak Kekayaan Intelektual, dan khususnya dibidang Hak Cipta. Pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan antara Hak Cipta dan hubungan kerja sering kita jumpai, berikut adalah pertanyaan-pertanyaan yang Penulis kutip dari beberapa sumber:

1. Kita bekerja di sebuah perusahaan yang bidang usahanya adalah mendesain. Kita sendiri adalah desainer yang menciptakan desain-desain di perusahaan tersebut. Atas desain hasil karya kita di perusahaan tersebut, siapa pemilik hak ciptanya?⁷
2. Kita keluar dari suatu kantor desainer. Apakah desain hasil kerja kita di kantor itu boleh kita pakai untuk portofolio?⁸
3. Seseorang pernah diminta untuk mengerjakan proyek desain. Sebelum proyek dikerjakan, terlebih dahulu dibuat kesepakatan bahwa hasil karya

⁷Agus Sardjono, *Op.Cit*, hlm. 64.

⁸*Ibid*, hlm. 66.

berupa desain itu nantinya menjadi hak sepenuhnya dari si pemesan, dan desainernya tidak boleh menggunakannya bahkan untuk portofolionya sendiri. Calon desainernya setuju. Benarkah dalam kasus ini desainernya tidak diperbolehkan lagi menggunakan haknya sebagai pencipta?⁹

4. Pada tahun 2006-2007 seseorang bekerja di sebuah perusahaan penerbitan majalah sebagai fotografer dengan tugas melakukan pemotretan *fashion* dan *figure*. Setelah orang itu keluar dari perusahaan tersebut, ia dilarang oleh mantan bosnya untuk memajang disitus pribadinya foto-foto hasil karyanya dulu sewaktu masih bekerja di perusahaan. Padahal dulu foto-foto itu pernah dipajang sewaktu ia masih bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Sewaktu masalah ini ditanyakan kepada dua orang temannya yang praktisi hukum, ia mendapatkan jawaban yang berbeda. Yang satu mengatakan ia bebas memajang foto hasil jepretannya itu dalam situs pribadinya, yang satu lagi mengatakan bahwa foto-foto itu sudah menjadi hak perusahaan, sehingga perusahaan berhak melarang mantan fotografernya itu untuk memajang foto itu dalam situs pribadi. Orang itu menjadi bingung, yang mana jawaban yang benar?¹⁰
5. Untuk kebutuhan IT perusahaan, kadang suatu perusahaan menggunakan jasa perusahaan IT untuk membuat suatu aplikasi komputer sesuai kebutuhan perusahaan. Terhadap aplikasi komputer yang dihasilkan, hak cipta nya ada pada siapa? Apakah pada perusahaan IT atau perusahaan yang meminta perusahaan IT membuat software sesuai kebutuhannya? Perusahaan IT bekerja atas perintah dari Perusahaan yang membutuhkan jasanya. Konsep aplikasi komputer dan biaya berasal dari Perusahaan yang membutuhkan. Untuk kondisi ini bagaimana ya pak?? Terima kasih.¹¹

Permasalahan-permasalahan yang dipertanyakan oleh orang-orang seperti yang dikutip diatas, dapat dijawab dengan melihat Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, yang menyatakan: “Jika suatu Ciptaan dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, pihak yang membuat karya cipta itu dianggap sebagai Pencipta atau Pemegang Hak Cipta, kecuali apabila diperjanjikan lain antara kedua belah pihak.”¹²

⁹*Ibid*, hlm. 74.

¹⁰*Ibid*, hlm.75.

¹¹<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/cl6856> diunduh pada tanggal 4 oktober 2011, pukul 19:30 wib.

¹²Republik Indonesia, Lembaran Negara Tahun 2002 No.85, Undang-Undang No. 19 Tahun 2002, Tentang Hak Cipta, Jakarta, 29 Juli 2002, Pasal 8 ayat (3).

Tapi dengan hanya mengacu pada Pasal ini saja, tidaklah cukup untuk menjawab permasalahan-permasalahan seputar Hak Cipta dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, yang semakin bervariasi dan *complex* seperti persoalan-persoalan yang dikutip Penulis sebelumnya. Bagaimana bila Perusahaan hanya mengatur secara umum mengenai Hak Cipta tersebut dalam Peraturan Perusahaan, dimana peraturan perusahaan itu ditetapkan secara sepihak oleh Perusahaan sehingga tidak adanya unsur perjanjian di antara pihak pemberi kerja dan pihak yang bekerja tersebut, dan hal ini bertentangan dengan Pasal 8 ayat (3) UUHC, karena disana dinyatakan, “*kecuali apabila diperjanjikan lain antara kedua pihak*”. Kemudian bagaimana dengan hak dari pihak yang memberikan pekerjaan atas ciptaan tersebut bila tidak adanya perjanjian sebelumnya agar si pemberi pekerjaan dapat memiliki Hak Cipta atas Ciptaan tersebut.

Oleh sebab itu Penulis mengangkat permasalahan ini sebagai topik penulisan skripsi karena Penulis merasa permasalahan ini memerlukan tinjauan yang cukup dalam, tidak hanya melihat dari UUHC saja tetapi juga dari doktrin-doktrin tentang Hak Cipta serta Perjanjian secara perdata dan juga Perjanjian Kerja dalam Hubungan Kerja yang diatur dalam Hukum Perburuhan.

1.2 Pokok Permasalahan

Pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses peralihan Hak Cipta suatu karya dari Pencipta ke pihak yang memiliki hubungan kerja atau memesan karya tersebut (*client*)?
2. Dalam hal tidak ada perjanjian pengalihan Hak Cipta, apa hak yang dimiliki oleh pihak yang memesan suatu karya ciptaan (*client*)?
3. Dalam hal tidak ada perjanjian pengalihan Hak Cipta, apa hak yang dimiliki oleh pihak yang mempekerjakan Pencipta?
4. Bagaimana bila dalam peraturan perusahaan dinyatakan secara umum bahwa seluruh hasil kerja selama bekerja di perusahaan menjadi milik perusahaan, apakah Pencipta atas suatu karya Ciptaan benar-benar

kehilangan hak cipta nya dan tidak boleh menggunakan karya cipta tersebut diluar hubungan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok permasalahan tersebut, penelitian ini memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut adalah :

Tujuan Umum :

Untuk memberikan informasi kepada pem baca mengenai permasalahan Hak Cipta atas suatu Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan.

Tujuan Khusus :

1. Mengetahui proses peralihan Hak Cipta suatu karya dari Pencipta ke pihak yang memiliki hubungan kerja atau memesan karya tersebut (*client*).
2. Mengetahui apa hak yang dimiliki oleh pihak yang memesan suatu karya ciptaan (*client*) dalam hal tidak ada perjanjian pengalihan Hak Cipta.
3. Mengetahui apa hak yang dimiliki oleh pihak yang mempekerjakan Pencipta dalam hal tidak ada perjanjian pengalihan Hak Cipta.
4. Mengetahui apakah Pencipta atas suatu karya Ciptaan benar-benar kehilangan hak cipta nya dan tidak boleh menggunakan karya cipta tersebut diluar hubungan kerja bila dalam peraturan perusahaan dinyatakan secara umum bahwa seluruh hasil kerja selama bekerja di perusahaan menjadi milik perusahaan.

1.4 Definisi Operasional

Untuk memahami konsep-konsep yang ada dalam penelitian ini, maka sebelumnya perlu diketahui hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran dan pemahaman serta persepsi yang sama tentang makna dan definisi konsep-konsep yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka akan

dijabarkan penjelasan dan pengertian tentang konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

1. Hak Cipta Hak Cipta adalah hak eksklusif bagi Pencipta atau penerima hak untuk mengumumkan atau memperbanyak Ciptaannya atau memberikan izin untuk itu dengan tidak mengurangi pembatasan-pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³
2. Pencipta adalah seorang atau beberapa orang secara bersama-sama yang atas inspirasinya melahirkan suatu Ciptaan berdasarkan kemampuan pikiran, imajinasi, kecekatan, keterampilan, atau keahlian yang dituangkan ke dalam bentuk yang khas dan bersifat pribadi.¹⁴
3. Ciptaan adalah hasil setiap karya Pencipta yang menunjukkan keasliannya dalam lapangan ilmu pengetahuan, seni, atau sastra.¹⁵
4. Hak Eksklusif yaitu hak yang khusus hanya dimiliki oleh Pencipta. Isi hak itu adalah hak untuk mengumumkan (*right to publish* atau *right to perform*) dan memperbanyak (*right to copy*) Ciptaannya.¹⁶
5. Pemegang Hak Cipta adalah Pencipta sebagai Pemilik Hak Cipta, atau pihak yang menerima hak tersebut dari Pencipta, atau pihak lain yang menerima lebih lanjut hak dari pihak yang menerima hak tersebut.¹⁷
6. Lisensi adalah izin yang diberikan oleh Pemegang Hak Cipta atau Pemegang Hak Terkait kepada pihak lain untuk mengumumkan dan/atau

¹³Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 1 ayat (1).

¹⁴*Ibid*, Pasal 1 angka 2.

¹⁵*Ibid*, Pasal 1 angka 3

¹⁶Agus Sardjono, *Op. Cit*, hlm. 8.

¹⁷Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 1 angka 4.

memperbanyak Ciptaannya atau produk Hak Terkaitnya dengan persyaratan tertentu¹⁸

7. *Assignment* yang dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah penyerahan. Yang diserahkan dalam *assignment* adalah seluruh Hak cipta atau sebagiannya dari suatu Ciptaan yang diatur dalam UUHC. Hak Cipta suatu Ciptaan dapat beralih sepenuhnya dan selama-lamanya kepada Pemegang Hak Cipta¹⁹
8. Hubungan Kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁰
9. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²¹

1.5 Metode Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini, penulis akan melakukan penelitian nomatif karena dalam penelitian yang menjadi objek penelitian adalah norma, yaitu penelitian terhadap Pasal 8 ayat (3) Undang-undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta.

Bahan hukum primer yang akan penulis gunakan adalah UU No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata (*Burgelijk Wetboek*).

¹⁸*Ibid*, Pasal 1 angka 14.

¹⁹Eddy Damian, *Hukum Hak Cipta UUHC No. 19 Tahun 2002*, (Bandung: PT. Alumni, 2004), hlm. 113.

²⁰Iman Soepomo, *OpCit*, hlm. 70.

²¹Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 1 Angka 14.

Untuk menunjang bahan hukum primer yang ada, penulis juga menggunakan bahan hukum sekunder berupa buku utama yakni “*Hak Cipta Tanpa Hak Moral*” karangan Henry Soelistyo, “*Hak Cipta Dalam Desain Grafis*” karangan Agus Sardjono, “*Hukum Hak Cipta UUHC No. 19 Tahun 2002*” karangan Eddy Damian, dan buku “*Aspek Hukum Hak Kekayaan Intelektual (Intellectual Property Rights)*” karangan OK. Saidin. Buku-buku ini membahas tentang kepemilikan Hak Cipta dalam suatu hubungan kerja, pengalihan Hak Cipta dan Lisensi. Adapun bahan hukum tersier berupa jurnal-jurnal hukum internasional, dan sumber-sumber elektronik lainnya yang terkait dengan Hak Cipta atas suatu Ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan.

Data sekunder di atas diperoleh melalui studi dokumen atau *library research*.²² Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dengan mempergunakan analisis konten.²³ Analisis konten adalah sebuah teknik untuk menarik sebuah kesimpulan dengan mengidentifikasi secara spesifik, objektif dan sistematis terhadap isi konten yang ada dalam sebuah data.²⁴

Untuk mendukung data sekunder tersebut, penulis akan melakukan wawancara dengan Wahyu Jati Ramanto yang menjabat sebagai Kasub Pelayanan Hukum Hak Cipta pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dari instansi pemerintahan mengenai kepemilikan Hak Cipta dalam hubungan kerja dan berdasarkan pesanan. Kemudian setelah semua data terkumpul, penulis akan menggambarkan dan melakukan analisis terhadap data tersebut secara kualitatif. Sehingga, tipe penelitian ini merupakan penelitian yang deskriptif-analitis.

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. ke-3, (Jakarta: UI Press, 2008), hal.21

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*, hal. 22

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I

Pada bab I penulis memaparkan latar belakang dilakukannya penelitian ini serta alasan mengapa penulis mengangkat topik ini menjadi bahasan dalam penelitian ini. Dalam bab ini penulis juga memaparkan apa yang menjadi topik permasalahan, tujuan penelitian, kerangka teori, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pada bab II penulis memaparkan tentang Hubungan Kerja dilihat dari Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Pada hubungan kerja ini, erat kaitannya dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Jadi pada bab ini akan dijelaskan tentang apa itu perjanjian kerja, unsur-unsur dalam perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja, serta kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja. Setelah itu penulis akan menjelaskan apa yang dimaksud dengan peraturan perusahaan, serta perbedaan antara perjanjian kerja dengan peraturan perusahaan.

Bab III Tinjauan Umum Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan

Pada bab III Penulis sebelum masuk kepada perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, penulis akan memaparkan secara umum perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Apa yang dimaksud dengan perjanjian, syarat sahnya perjanjian, hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian, asas-asas hukum perjanjian. Setelah itu barulah penulis akan menjelaskan perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang terdiri dari perjanjian untuk melakukan jasa tertentu dan perjanjian pemborongan. Pada sub-bab perjanjian pemborongan juga akan dijelaskan mengenai apa yang dimaksud dengan perjanjian pemborongan, peraturan-peraturan yang mengaturnya, perbedaan dan persamaan antara perjanjian pemborongan dan

perjanjian untuk melakukan jasa tertentu, pihak-pihak dalam perjanjian pemborongan, hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian pemborongan, bentuk dan isi perjanjian pemborongan, macam-macam perjanjian pemborongan. Kemudian dalam bab ini juga dipaparkan tentang hak cipta dan kaitannya dengan hubungan pekerjaan. Hak cipta dan kaitannya dengan hubungan pekerjaan ini terdiri dari paparan tentang pengertian pencipta dan siapa yang dianggap sebagai pencipta, konsepsi kepemilikan Hak Cipta, dan pengalihan Hak Cipta.

Bab IV Analisis Kepemilikan dan Pengalihan Hak Cipta

Pada bab IV penulis akan menjelaskan pihak yang dianggap sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas suatu Ciptaan di dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, pengalihan hak cipta dari pencipta kepada pemegang hak cipta / perusahaan (*Assignment*) dan pemberian lisensi dari pencipta kepada penerima lisensi, hak-hak yang dimiliki oleh Pencipta dan pihak yang memperkerjakan pencipta, dimana akan dibagi menjadi dua sub-bab yaitu hak-hak Pencipta dan hak-hak yang memperkerjakan Pencipta.

Bab V Penutup

Bab ini menyimpulkan uraian dari bab-bab sebelumnya secara komprehensif serta memberikan saran-saran yang diharapkan mampu menjadi menjadi solusi dalam permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini, yaitu apakah hak-hak yang dimiliki oleh pihak yang memberikan pekerjaan atas Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan bila tidak adanya perjanjian. Kemudian dengan cara-cara apakah yang dapat digunakan agar pihak pemberi kerja dapat mengeksploitasi Ciptaan yang dibuat Pencipta didalam suatu hubungan kerja.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM PERBURUHAN/KETENAGAKERJAAN

Pada dasarnya ada dua kategori dalam kaitan dengan seseorang yang melakukan pekerjaan, yaitu: pertama yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja) dan kedua yang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain. Bekerja untuk orang/pihak lain berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di perusahaan swasta: pekerja (*arbeider*) atau berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi pegawai Pemerintah (*Ambtenaar*). Kategori pegawai pemerintah adalah mereka yang bekerja untuk negara, yang biasa disebut dengan pegawai negeri.¹ Perbedaan yang nampak antara pekerja di perusahaan swasta dan pegawai negeri adalah dalam hal awal atau penyebab terjadinya hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pada umumnya suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Dalam hubungan antara Pemerintah dan penerima kerja, pegawai negeri yang bersangkutan menerima Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Pegawai Negeri. Mereka tidak mengadakan perjanjian untuk terjadinya hubungan hukum pada umumnya. Hubungan hukum ada dengan dibuatkannya Surat Keputusan untuk pegawai yang bersangkutan. Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja di perusahaan swasta, adalah ketentuan hukum perburuhan. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian, yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan.² Hubungan antara pihak yang memberikan pekerjaan dengan pihak yang menerima pekerjaan disebut sebagai hubungan kerja.

¹ Tim Pengajar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *Seri Buku Ajar Hukum Perburuhan A*, (Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2000), hlm. 61.

² *Ibid*, hlm. 62-63.

Hubungan kerja dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”³

Menurut Abdul Rachmad Budiono, hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak. Ia merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja. Perjanjian melahirkan perikatan. Perjanjian kerja juga melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁴

Oleh sebab itu dapat diketahui bahwa dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja. Selain ketentuan yang tercakup dalam hukum perburuhan, dalam suatu hubungan kerja mungkin diadakan suatu peraturan oleh Pihak Perusahaan (Peraturan Perusahaan) atau diadakan perjanjian antara pihak (serikat) pekerja dengan pihak pengusaha (perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama).⁵

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan

³Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaa*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 1 angka (15).

⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1995), Hlm. 25.

⁵ Tim Pengajar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *OpCit*, hlm. 65-66.

Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB.⁶ Berikut akan dijelaskan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan.

2.1 Perjanjian Kerja

2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsoverenkoms*. Perjanjian Perjanjian kerja memiliki beberapa pengertian baik menurut undang-undang dan doktrin. Perjanjian kerja dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dikenal dengan Perjanjian Perburuhan. Pengertiannya menurut Pasal 1601 a KUHPdata: “Perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁷

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.⁸

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yaitu: “Perjanjian kerja adalah suatu

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi Revisi*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 53.

⁷ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Pasal 1601 a.

⁸ Lalu Husni, *OpCit*, hlm. 55.

perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.⁹

Bila meninjau pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjukkan pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban salah satu unsurnya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara sendiri. Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰

Mengenai bentuk perjanjian kerja, dikarenakan perjanjian kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan ini tidak mensyaratkan bentuk tertentu, sehingga bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak atau dilakukan secara lisan. Namun secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut harus dibuat sesuai peraturan perundangan yang berlaku. Biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.¹¹

Kemudian terdapat pula pengertian perjanjian kerja menurut para sarjana, misalnya menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 1 angka (4).

¹⁰ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 55.

¹¹ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 22.

dengan membayar upah.¹² “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.¹³

Sementara itu, Prof. Soebekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” (bahasa Belanda *dienstverhouding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.¹⁴

Selanjutnya, Yunus Shamad berpendapat bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.¹⁵

Jika kita perhatikan rumusan perjanjian kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa paling tidak ada empat unsur agar suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja.¹⁶ unsur-unsur dalam suatu perjanjian kerja tersebut akan dijelaskan lebih lanjut setelah ini.

2.1.2 Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan (*arbeid*)

¹² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*, edisi revisi, cet. 9, (Jakarta: Djambatan, 2001), hlm. 56

¹³ *Ibid*, hlm. 1.

¹⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian, Op.Cit*, hlm. 58.

¹⁵ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1995), hlm. 55.

¹⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit*, hlm. 34.

Secara umum undang-undang tidak mengatur mengenai pengertian pekerjaan. Pada pokoknya yang dimaksudkan dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh buruh untuk kepentingan majikan sesuai dengan isi perjanjian kerja.¹⁷ Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).¹⁸ Jadi pada dasarnya buruh sendiri yang harus melakukan pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian. Akan tetapi, apabila ia berhalangan melakukan pekerjaan tersebut, atas izin majikan, buruh dapat menyuruh orang ketiga (orang lain) untuk menggantikan melakukan pekerjaan.¹⁹ Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.²⁰

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.²¹

b. Adanya Unsur di Bawah Perintah

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam Perjanjian Kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang

¹⁷ *Ibid*, hlm. 35.

¹⁸ Tim Pengajar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *Op.Cit*, hlm. 68.

¹⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit*, hlm. 35.

²⁰ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Pasal 1603a.

²¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 56.

diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.²²

Sebagai Contoh:²³

- ① Hubungan antara dokter dengan pasien tidak akan disebut perjanjian kerja karena kedudukan antara dokter dengan pasien adalah sama (hubungan koordinasi). Oleh karena itu, hubungan antara dokter dengan pasien disebut perjanjian untuk melakukan jasa.
- ① Demikian juga hubungan antara pemborong/kontraktor dengan pemberi tugas/pimpro, kedudukannya adalah sama sehingga tidak disebut perjanjian kerja melainkan perjanjian pemborongan.

Oleh karena itu, kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, di situ ada Perjanjian Kerja. Sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, di situ tidak ada perjanjian kerja melainkan perjanjian yang lain.²⁴ Unsur yang paling khas dari perjanjian kerja adalah bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh buruh berada di bawah perintah majikan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah” ini diartikan, tidak ada kriteria yang pasti, tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada. Apabila sama sekali tidak ada ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.²⁵

Prakteknya, untuk mewujudkan adanya unsur “di bawah perintah” ini, karena berbagai sebab, misalnya jumlah buruh cukup banyak, atau buruh dibagi dalam berbagai bagian, buruh harus mentaati peraturan kerja yang ada di perusahaan. Hal ini ditegaskan dalam pasal 1603b, yaitu:

Buruh diwajibkan menaati peraturan-peraturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan di dalam batas-batas

²²Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, *Op.Cit*, hlm. 7-8.

²³ *Ibid*.

²⁴ *Ibid* , hlm. 8.

²⁵ Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit* , hlm. 37.

aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.²⁶

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja). Oleh karena itu, dikenal dengan istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh Pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan.²⁷

Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003: 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. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.²⁸

²⁶ *Ibid*, hlm. 37-38.

²⁷ Tim Pengajar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *Op.Cit*, hlm. 68-69.

²⁸ Djumaldji, *Perjanjian Kerja, Op.Cit*, hlm. 8-9.

Pada dasarnya tidak ada upah apabila tidak ada pekerjaan (*no work, no pay*). Dalam KUH Perdata hal ini ditegaskan dalam Pasal 1602 b, yang berbunyi: “Tidak ada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.”²⁹

Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat.³⁰ Berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja, sebagaimana dimaksud dalam bidang kesehatan kerja, yaitu mengenai batas waktu maksimal seseorang untuk melakukan, maka untuk kelebihan waktu kerja diperhitungkan sebagai upah lembur. Begitu pula bila dikaitkan dengan hak para pekerja untuk beristirahat, maka dikenal adanya upah pengganti. Beberapa prinsip dalam kaitan dengan upah ini, adalah:³¹

- a. Upah Implisit dalam setiap hubungan kerja (yaitu bahwa dalam setiap hubungan kerja selalu terkait dengan masalah upah);
- b. Adanya asas non diskriminasi, tidak ada perbedaan dalam hal upah;
- c. Prinsip “*no work no pay*”, diberlakukan dengan pengecualiannya;
- d. Pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja dapat memperjanjikan mengenai upah, asalkan lebih menguntungkan bagi pihak pekerjanya;
- e. Larangan pembelanjaan upah (*truck stelsel*);
- f. Dalam hal ada potongan terhadap upah, maka harus dengan persetujuan pekerja yang bersangkutan;
- g. Penerapan denda, potongan, ganti rugi dan lain sebagainya yang akan diperhitungkan dalam upah, tidak boleh lebih dari 50%.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur

²⁹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Pasal 1602 b.

³⁰ Tim Pengajar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *Op.Cit*, hlm. 69.

³¹ *Ibid*, hlm. 69-70.

upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.³²

d. Adanya Waktu (*tijd*)

Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Bertolak dari waktu ini, maka perjanjian kerja dapat dibedakan antara:³³

a. Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjiannya. Semula ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini dimaksudkan untuk membatasi kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja yang beranggapan bahwa pekerja (yang bekerja di bawah perintahnya) dapat diperlakukan sama dengan budak, dan perkembangan selanjutnya diberikan batasan-batasan agar penggunaan waktu tertentu ini tidak mengganggu kelangsungan kerja (dalam kaitan dengan pasar kerja). Ada persyaratan yang harus dipenuhi dalam kaitan dengan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu ini, yang bila tidak dipenuhi akan berakibat hubungan kerjanya menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja: PMTK No. 2/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, yaitu:³⁴

1. Dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia, dan memuat hal-hal:
 - ⊖ Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - ⊖ Nama dan alamat pekerja;

³² Lalu Husni, *OpCit*, hlm. 56-57.

³³ Tim Pengajar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *OpCit*, hlm. 70.

³⁴ *Ibid*, hlm. 71.

- ⊖ Jabatan atau jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - ⊖ Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
 - ⊖ Besarnya upah dan cara pembayaran;
 - ⊖ Tempat pekerjaan dilakukan;
 - ⊖ Saat mulai berlakunya perjanjian kerja;
 - ⊖ Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - ⊖ Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Dibuat rangkap 3: satu untuk pekerja, satu untuk pengusaha dan satu untuk didaftar di Departemen Tenaga Kerja;
 3. Tidak boleh diperjanjikan masa percobaan;
 4. Tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas dasar kesepakatan para pihak atau ada cukup alasan yang berdasar undang-undang;
 5. Pencantuman waktu tertentu: maksimal 2 (dua) tahun, dengan kemungkinan perpanjangan dan keseluruhan waktunya tidak lebih dari 3 (tiga) tahun;
 6. Mengenai pekerjaan yang:
 - ⊖ Sekali selesai atau bersifat sementara;
 - ⊖ Penyelesaian dari pekerjaan dapat diperkirakan, maksimal tiga tahun;
 - ⊖ Bersifat musiman atau yang berulang kali;
 - ⊖ Bukan kegiatan yang bersifat tetap dan berkesinambungan;
 - ⊖ Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- b. Perjanjian kerja dengan batas waktu;

Dalam suatu perjanjian kerja dimungkinkan untuk mengadakan aturan mengenai batas usia tertentu untuk melakukan pekerjaan, yang disebut dengan masa “pensiun”.³⁵

³⁵ *Ibid*, hlm. 73.

- c. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Bilamana dalam perjanjian kerja tidak ditentukan waktu berlakunya perjanjian, maka perjanjian tersebut termasuk dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu. hal penting dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu ini adalah masalah pemutusan hubungan kerja atau kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut.³⁶

2.1.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta.³⁷ Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:³⁸

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 57.

³⁸ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 52 ayat (1).

membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.³⁹

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.⁴⁰

2.1.4 Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

³⁹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 57-58.

⁴⁰ R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet.21, (Jakarta: Intermasa, 2005), hlm. 20.

Dalam pembuatan perjanjian kerja yang penting adalah kesepakatan, yang ditunjukkan dengan dilakukannya pekerjaan oleh pihak penerima kerja. Hal ini berarti bahwa dalam perjanjian kerja pada umumnya tidak diharuskan adanya bentuk tertentu.⁴¹ Pada Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Bila perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka keperluan untuk pembuatan perjanjian kerja tersebut menjadi tanggung jawab pengusaha.⁴²

Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.⁴³

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:⁴⁴

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

⁴¹ Tim Pengajar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, *OpCit*, hlm. 73-74.

⁴² *Ibid.*

⁴³ Lalu Husni, *OpCit*, hlm. 59.

⁴⁴ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 54.

- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Pekerjaan kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.⁴⁵

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.⁴⁶

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan 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:⁴⁷

⁴⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 60.

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 60-61.

⁴⁷ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 59 ayat (1).

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

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

2.1.5 Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

- a. Kewajiban Buruh/Pekerja

Kalau dirinci satu persatu memang banyak kewajiban buruh. Hanya saja yang perlu diingat dalam melaksanakan kewajibannya itu, buruh haruslah bertindak sebagai buruh yang baik. Bertindak sebagai seorang buruh yang baik dapat pula dikatakan sebagai salah satu kewajiban buruh.⁴⁸

Didalam KUH Perdata pada 1603d dikatakan bahwa buruh yang baik adalah: “Buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”.⁴⁹

Selanjutnya di dalam KUH Perdata dirinci tentang berbagai kewajiban dari buruh, yaitu:⁵⁰

1. Buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuan dengan sebaik-baiknya;

⁴⁸ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Perkasa, 1993), hlm. 79.

⁴⁹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Pasal 1603 d.

⁵⁰ Zainal Asikin, dkk, *Op.Cit*, hlm. 79-80.

2. Buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya;
3. Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya;
4. Buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Sedangkan menurut Imam Soepomo, kewajiban buruh yang utama adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk majikan, dan kewajiban lainnya adalah membayar ganti kerugian.⁵¹

Penjelasan mengenai kewajiban buruh menurut Imam Soepomo akan dijelaskan sebagaimana berikut:

❖ Melakukan Pekerjaan

Imam Soepomo mengemukakan bahwa Pekerjaan adalah: “Perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik mutu maupun jumlahnya”.⁵²

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵³ Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Ruang lingkup pekerjaan sewaktu mulai melakukan

⁵¹ Imam Soepomo, *OpCit*, hlm. 42.

⁵² *Ibid*, hlm. 66.

⁵³ F.X. Djumialdji, *OpCit*, hlm. 42.

pekerjaan sudah harus diketahui oleh pekerja/buruh sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan.⁵⁴

Pekerjaan yang diperjanjikan oleh buruh harus dikerjakan sendiri oleh buruh itu apalagi misalnya pekerjaan tersebut menimbulkan ketidakmungkinan buruh untuk diganti oleh orang lain, tidak bisa pula buruh tersebut menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikan dan masuk kerja apabila berhalangan.⁵⁵ Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.⁵⁶

Ketentuan ini bagi buruh yang mendapat upah secara harian atau borongan akan menimbulkan konsekuensi tidak akan mendapatkan upah selama dia tidak bekerja tersebut. Padahal upah adalah faktor utama sehingga dia bekerja guna menghidupi seluruh keluarganya. Oleh karena itu, perlu dipikirkan, bagi buruh yang mendapat upah secara harian atau borongan yang pekerjaannya tidak memerlukan keahlian/pendidikan tertentu seyogianya apabila dia berhalangan dapat digantikan oleh salah seorang keluarganya atau anaknya yang dewasa agar upah yang menjadi tujuan utamanya tetap ia dapatkan.⁵⁷

❖ Petunjuk Majikan

Petunjuk majikan maksudnya disini adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh buruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk ini diberikan oleh majikan selama buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya.⁵⁸

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Zainal Asikin, dkk, *OpCit*, hlm. 81.

⁵⁶ F.X. Djumaldji, *OpCit*, hlm. 42

⁵⁷ Zainal Asikin, dkk, *OpCit*, hlm. 81

⁵⁸ *Ibid.*

Sebetulnya ketentuan tentang adanya petunjuk majikan dalam melaksanakan pekerjaannya ini adalah didasarkan atas ketentuan KUH Perdata, khususnya Pasal 1603b yang menentukan:⁵⁹

Buruh wajib mentaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan Perundang-undangan, atau bila tidak kebiasaan.

Sesuai dengan ketentuan tersebut buruh wajib mentaati perintah majikan atau oleh orang lain yang atas nama majikan memberikan petunjuk demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan. Apabila petunjuk ini tidak ada maka yang harus dilaksanakan oleh buruh adalah pekerjaan yang bisa dilakukan di perusahaan itu.⁶⁰ Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.⁶¹

❖ Membayar Ganti Rugi

Apabila perbuatan buruh, baik karena kesengajaan atau kelalaian, menimbulkan kerugian, maka ia harus membayar ganti kerugian. Sementara itu buruh harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian tertulis atau peraturan majikan. Dengan demikian harus dibedakan antara kewajiban buruh untuk membayar ganti kerugian dengan kewajiban buruh untuk membayar denda. Buruh harus membayar ganti kerugian apabila kerugian tersebut benar-benar terjadi. Buruh sudah harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tertulis/ atau peraturan majikan. Pelanggaran atas perjanjian atau peraturan majikan tersebut mungkin menimbulkan kerugian mungkin juga tidak. Benar-benar timbulnya kerugian bukan merupakan syarat keharusan buruh untuk membayar denda.⁶²

⁵⁹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Pasal 1603 b.

⁶⁰ Zainal Asikin, dkk, *Op.Cit*, hlm. 82.

⁶¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 62.

⁶² Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit*, hlm. 49.

Tanggung jawab buruh atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Disengaja maksudnya jika perbuatannya atau tidak membuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain (majikan) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan orang lain.⁶³

Jika kerugian yang diderita pihak majikan tidak dapat dinilai dengan uang, Pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan dan sebagai ganti rugi. Pasal 1601 w KUH Perdata menentukan:⁶⁴

Jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang. Pengadilan akan menetapkan sejumlah uang sebagai ganti rugi.

b. Kewajiban Majikan/Pengusaha

Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Mengenai masalah upah tidak diatur lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah melainkan diatur pada Bagian Kedua Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁵

Pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bersifat hukum publik seperti Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi: Pemerintah mengatur

⁶³ Zainal Asikin, dkk, *Op.Cit*, hlm. 84.

⁶⁴ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Pasal 1601 w.

⁶⁵ F.X. Djumaldji, *Op.Cit*, hlm. 26.

pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.⁶⁶

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi hari istirahat dan hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.⁶⁷ Kewajiban-kewajiban apa saja yang harus dilakukan oleh Pengusaha/Majikan akan dijabarkan sebagaimana berikut:

❖ Kewajiban Membayar Upah

Tujuan yang paling utama buruh bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, disamping banyak kewajiban lainnya, kewajiban majikan yang paling utama adalah membayar upah.⁶⁸ Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.⁶⁹

❖ Mengatur Tempat Kerja dan Alat Kerja

Dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:⁷⁰

- a. Kesehatan dan keselamatan kerja;

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Abdul Rachmad Budiono, *OpCit*, hlm. 51.

⁶⁹ Lalu Husni, *OpCit*, hlm. 62.

⁷⁰ ⁷⁰Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 86.

- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melaksanakan hak tersebut diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan dan rehabilitasi. Disamping itu, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Adapun yang yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, produktif.⁷¹

❖ Kewajiban Memberikan Istirahat/Cuti

Pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).⁷²

❖ Kewajiban Mengurus Perawatan dan Pengobatan

⁷¹ F.X. Djumialdji, *Op.Cit*, hlm. 36.

⁷² Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 63.

Majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPPerdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.⁷³

❖ Kewajiban Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPPerdata yang menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁷⁴

Pengusaha/Majikan bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul baik terhadap buruh maupun pihak ketiga apabila (1) majikan menolak memberikan surat keterangan yang diminta, (2) majikan dengan sengaja menuliskan keterangan-keterangan yang tidak benar atau memberikan tanda pada surat pernyataan yang dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang buruh yang tidak termuat dalam surat pernyataannya sendiri, (3) majikan memberikan keterangan kepada pihak ketiga yang bertentangan dengan surat pernyataan.⁷⁵

Diletakkannya kewajiban pada majikan untuk memberikan surat keterangan pada saat hubungan kerja berakhir, karena lazimnya surat keterangan yang demikian itu sangat bermanfaat bagi buruh, terutama apabila ia bermaksud untuk mencari

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Ibid*, hlm. 64.

⁷⁵ Abdul Rachmad Budiono, *OpCit*, hlm. 71.

pekerjaan lagi. Sebab, dengan dibekal surat keterangan, calon majikan yang baru akan dengan mudah mengetahui tentang keahlian dan kualitas calon buruhnya. Oleh karena fungsinya yang demikian itu, maka pembuat surat keterangan (majikan) dibebani tanggung jawab kerugian apabila pihak ketiga menderita kerugian sebagai akibat keterangan-keterangan yang tercantum dalam surat keterangan ternyata tidak benar.⁷⁶

2.2 Peraturan Perusahaan

Perjanjian kerja pada umumnya hanya memuat syarat kerja secara sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain (*Emolumenten*). Oleh karena itu, diperlukan peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap, yaitu yang disebut Peraturan Perusahaan. Istilah peraturan perusahaan ini ada yang menyebutnya dengan peraturan kerja perusahaan, peraturan majikan, regelemen perusahaan, peraturan karyawan, maupun peraturan kepegawaian. Karena peraturan perusahaan memuat syarat-syarat kerja, maka dapat dikatakan bahwa peraturan perusahaan berisi hak-hak dari buruh. Peraturan perusahaan ini berhubungan erat dengan perjanjian kerja, oleh karena itu peraturan perusahaan merupakan pasangannya perjanjian kerja, bahkan ada yang menyebutnya sebagai pelengkap dari perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha di mana buruh tidak ikut campur dalam pembuatannya, sehingga ada yang berpendapat bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berdiri sendiri.⁷⁷

Peraturan Perusahaan diatur dalam Bagian Keenam Bab XI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.⁷⁸

2.2.1 Pengertian Peraturan Perusahaan

⁷⁶ *Ibid*, hlm. 72.

⁷⁷ F.X. Djumaldji, *Op.Cit*, hlm. 59.

⁷⁸ *Ibid*.

Peraturan perusahaan lazim juga disebut peraturan majikan atau reglemen perusahaan. Ia berisi tentang syarat-syarat kerja yang berlaku bagi sebagian atau seluruh buruh yang bekerja pada perusahaan (atau majikan) itu. Ia lazimnya dibuat karena dalam perjanjian kerja jarang dimuat secara rinci mengenai syarat-syarat kerja.⁷⁹

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.⁸⁰ Sejalan dengan pengertian yang telah disebutkan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian peraturan perusahaan, yaitu: “Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan”.⁸¹

Dalam bukunya, Lalu Husni mengatakan bahwa dari pengertian yang sebelumnya telah dijelaskan, jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB (Perjanjian Kerja Bersama) maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.⁸²

2.2.2 Tentang Peraturan Perusahaan

Semula peraturan perusahaan diatur dalam Pasal 1601 j sampai dengan Pasal 1601 m Buku III KUH Perdata. Peraturan perusahaan hanya memuat syarat-syarat kerja tidak termasuk tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan tidak diwajibkan kepada perusahaan. Buruh terikat pada peraturan perusahaan jika dalam

⁷⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit*, hlm. 107.

⁸⁰ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 79

⁸¹ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 1 poin 20.

⁸² Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 79

pembuatan perjanjian kerja menyetujui secara tertulis mengenai peraturan perusahaan.⁸³ Diperlukannya persetujuan buruh, lebih-lebih dalam bentuk tertulis, sangat rasional. Sebab, jika tidak demikian, akan sangat tidak adil jika buruh harus melaksanakan sesuatu yang tidak pernah setuju (atau sanggupi). Perlunya bentuk tertulis terutama jika timbul persengketaan yang berkaitan dengan hal tersebut, pembuktiannya mudah dilakukan.⁸⁴

Adapun agar peraturan perusahaan yang dibuat pengusaha dapat mengikat buruh, harus dipenuhi ketentuan sebagai berikut:⁸⁵

1. Jika buruh secara tertulis telah menyetujui peraturan perusahaan tersebut;
2. Satu eksemplar peraturan perusahaan diberikan secara cuma-cuma kepada buruh;
3. Satu eksemplar peraturan perusahaan diserahkan kepada Kementrian Perburuhan yang tersedia untuk dibaca oleh umum;
4. Satu eksemplar peraturan perusahaan ditempelkan di perusahaan yang mudah dibaca oleh buruh.

Kemudian ada Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor: PER-02/MEN/976 tanggal 11 Juli 1976 tentang Peraturan Perusahaan. Yang dimaksud dengan peraturan perusahaan dalam peraturan Menteri ini adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan. Selain ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja, peraturan perusahaan dapat juga memuat ketentuan-ketentuan mengenai tata tertib perusahaan. Dengan demikian, peraturan perusahaan tidak hanya memuat syarat-syarat kerja saja, namun juga dapat memuat ketentuan tentang tata tertib perusahaan.⁸⁶

⁸³ F.X. Djumialdji, *Op.Cit*, hlm. 59.

⁸⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Op.Cit*, hlm. 108.

⁸⁵ Djumialdji, *Op.Cit*, hlm. 60.

⁸⁶ *Ibid*, hlm. 60.

Peraturan perusahaan diwajibkan kepada perusahaan yang memperkejakan 50 (lima puluh) orang buruh/lebih. Peraturan perusahaan harus disahkan oleh.⁸⁷

- Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi jika perusahaan itu ada di wilayah beberapa Kantor Daerah Tenaga Kerja.
- Kepala Kantor Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, jika perusahaannya hanya ada di wilayah satu Kantor Daerah Tenaga Kerja.

Setelah peraturan perusahaan disahkan, pimpinan perusahaan mempunyai kewajiban sebagai berikut.⁸⁸

- Memberikan peraturan perusahaan kepada buruh dengan cuma-cuma.
- Peraturan perusahaan ditempel di perusahaan yang mudah dibaca buruh.
- Peraturan perusahaan diserahkan kepada Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan dan Kepala Kantor Daerah Tenaga Kerja tempat perusahaan itu berada.

Masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun. Jika masa berlakunya peraturan perusahaan telah berakhir maka wajib dibuat peraturan perusahaan yang baru atau dibuat perjanjian perburuhan. Kemudian Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Trasmigrasi dan Koperasi Nomor: PER-02/MEN/1976 dicabut oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor: PER-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan.⁸⁹

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor: PER-02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, peraturan perusahaan ialah peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid*, hlm. 60-61.

⁸⁹ *Ibid*, hlm. 61.

tertib perusahaan. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 25 (dua puluh lima) orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.⁹⁰

Peraturan perusahaan harus disahkan oleh:⁹¹

- Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, jika perusahaan itu terdapat dalam daerah beberapa kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja.
- Kepala Kantor Wilayah Direktorat Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, jika perusahaan tersebut berada di daerah satu Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja.

Setelah peraturan perusahaan disahkan, pengusaha mempunyai kewajiban:⁹²

- Memberitahukan isi peraturan perusahaan yang telah disahkan kepada buruh-buruhnya di hadapan pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja.
- Memberikan peraturan perusahaan kepada setiap buruhnya.
- Menempelkan peraturan perusahaan di tempat yang mudah dibaca buruh.

Peraturan Perusahaan berlaku paling lama 2 (dua) tahun. Selama berlakunya peraturan perusahaan, pengusaha tidak boleh menghalang-halangi terbentuknya serikat buruh di perusahaan. Jika peraturan perusahaan telah berakhir masa berlakunya, pengusaha wajib membuat peraturan perusahaan yang baru. Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya masih tetap berlaku sampai disahkannya peraturan perusahaan yang baru atau kalau dibuat perjanjian perburuhan, sampai ditandatangani perjanjian perburuhan tersebut.⁹³

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ *Ibid.*

⁹² *Ibid*, hlm. 61-62.

⁹³ *Ibid*, hlm. 62.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Peraturan Perusahaan telah diatur dalam Bagian Keenam BAB IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁹⁴

Pada perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan, selama diperusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/buruh (Pasal 129 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Dalam hal di peraturan perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/buruh dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diganti dengan Peraturan Perusahaan, maka ketentuan dalam dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.⁹⁵

Sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”⁹⁶

Kemudian dalam ayat 2 pada pasal yang sama dinyatakan pula: “Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama”⁹⁷

Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud di atas adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.⁹⁸

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 80.

⁹⁶ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 108 ayat (1).

⁹⁷ *Ibid*, Pasal 108 ayat (2)

⁹⁸ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 80.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:⁹⁹

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.¹⁰⁰

⁹⁹ *Ibid*, hlm. 80-81.

¹⁰⁰ *Ibid*, hlm. 81.

BAB III

TINJAUAN UMUM PERJANJIAN UNTUK MELAKUKAN PEKERJAAN

3.1 Sekilas Tentang Perjanjian Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Dalam kehidupan sehari-hari sering dipergunakan istilah perjanjian maupun kontrak, keduanya merupakan istilah yang digunakan untuk hubungan di mana terdapat hak dan kewajiban yang harus dilakukan/dilaksanakan dan diterima.

Pengertian perjanjian dapat ditemui dalam buku III Bab II KUHPerdata yang berbunyi: “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”¹

Ketentuan pasal ini menurut Abdul Kadir Muhammad sebenarnya banyak mengandung kelemahan yang dapat diuraikan sebagai berikut:²

a. Hanya menyangkut sepihak saja

Hal ini dapat dilihat dari kalimat “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata mengikatkan diri bersifat satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusannya adalah saling mengikatkan diri sehingga ada konsensus diantara para pihak.

b. Kata “perbuatan” juga mencakup tanpa konsensus

Dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (*zaakwarneming*). Tindakan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang tidak mengandung suatu konsensus seharusnya dipakai kata persetujuan.

c. Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut adalah terlalu luas karena mencakup juga perlangungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam

¹ *Kitab Undan g-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Pasal 1313.

² Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Citra Adhitya Bakti, 1990), hlm. 78.

lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

d. Tanpa menyebut tujuan

Dalam perumusan pasal tersebut di atas tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga para pihak tidak jelas mengikatkan diri untuk apa.

Pendapat Abdul Muhammad Kaidr di atas juga sama seperti yang dikemukakan oleh Mariam Darrus Badruzaman yang mengatakan bahwa:

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan KUH Perdata adalah tidak lengkap, dan pula terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya perjanjian sepihak saja. Definisi itu dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal yang mengenai janji kawin, yaitu perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga, namun istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri sehingga Buku III KUH Perdata secara langsung tidak berlaku terhadapnya. Juga mencakup perbuatan melawan hukum; sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.³

Berdasarkan alasan yang dikemukakan di atas maka perlu dirumuskan kembali apa yang dimaksud dengan perjanjian itu. Beberapa sarjana hukum yang memberikan definisi mengenai perjanjian adalah sebagai berikut:

R. Setiawan menyatakan bahwa: “Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”⁴

Definisi perjanjian menurut Subekti: “Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.”⁵

Sedangkan M. Yahya Harahap menyatakan bahwa:⁶

³Mariam Darus Badruzaman, *KUHPerdata Buku 3 Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, (Bandung: Alumni, 1996), hlm. 89.

⁴ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Bina Cipta, 1987), hlm. 49.

⁵ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2005), hlm. 1.

Perjanjian atau *verbintenisen* mengandung pengertian suatu hubungan hukum kekayaan atau harta kekayaan antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh potensi dan sekaligus kewajiban pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.

Didalam Black's Law Dictionary, yang diartikan dengan *contract* adalah: "*an agreement two or more person which creates an obligation to do or not to do particular thing.*"⁷

Dari beberapa definisi di atas penulis lebih memilih pendapat yang dikemukakan oleh R. Subekti, yaitu adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling mengikatkan diri dengan cara memberi dan menerima sesuatu.

3.1.1 Syarat Sahnya Perjanjian

Di dalam pasal 1320 KUH Perdata, dinyatakan ada 4 syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dinyatakan sah, yaitu:⁸

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

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subjektif, karena mengenai orang-orangnya atau subjeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.⁹ Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan syarat-syarat sahnya perjanjian itu satu persatu.

⁶ M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1992), hlm. 2.

⁷ Black Henry C, *Black's Law Dictionary*, (St.Paul : West Publishing, 1979), hlm. 291.

⁸ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps.1320.

⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian, OpCit*, hlm. 17.

ad. a Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Menurut R. Subekti yang dimaksud dengan sepakat adalah kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.¹⁰

Jadi, sepakat itu adalah kemauan atau kesesuaian kehendak oleh kedua belah pihak sehingga seia-sekata atau setuju mengenai hal-hal pokok dari perikatan yang mereka adakan. Pernyataan ini merupakan kehendak bersama berdasarkan kebebasan para pihak, namun demikian ada 3 faktor yang menyebabkan sepakat tidak sah sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1321 KUHPerdara, yaitu:¹¹

- 1) Khilaf, kekeliruan atau salah pengertian (*dwaling*)
- 2) Paksaan (*dwang*)
- 3) Penipuan (*bedrog*)

Undang-undang membedakan dua jenis kekhilafan, yaitu mengenai orang (*error inpersonal*) dan kekhilafan mengenai barang yang menjadi pokok perjanjian (*error insubstantia*).¹²

Pasal 1322 KUHPerdara menjelaskan bahwa kekhilafan mengenai hakikat barang yang menjadi pokok persetujuan mengakibatkan batalnya suatu persetujuan tetapi kekhilafan mengenai diri orangnya dengan siapa seseorang bermaksud membuat suatu persetujuan itu telah dibuat terutama kesepakatan mengingat diri orang tersebut. Misalnya X membuat perjanjian dengan Y, karena X menganggap Y adalah penyanyi yang punya nama sama dengan Y. Dan Y sendiri menyadari kekeliruan anggapan X. Dalam hal ini X kemudian dapat memintakan pembatalan perjanjian.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps.1321.

¹² Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, (Bandung: Alumni, 1994), hlm. 25.

Mengenai paksaan, Mariam Darus Badruzaman menyatakan bahwa:¹³

Yang dimaksud dengan paksaan bukan paksaan dalam arti absolut, sebab dalam hal yang demikian itu perjanjian sama sekali tidak terjadi. Yang dimaksud dengan paksaan adalah kekerasan jasmani atau ancaman (akan membuka rahasia) dengan sesuatu yang diperbolehkan hukum yang menimbulkan ketakutan kepada seseorang sehingga ia membuat perjanjian.

Sedangkan menurut R. Subekti, paksaan yang dimaksud adalah paksaan rohani atau paksaan jiwa (*psysicis*), jadi bukan paksaan badan (*fisik*).¹⁴

Mengenai paksaan ini (*dwang*), terjadi apabila pihak yang dipaksakan itu tidak punya pilihan lain selain menyetujui persetujuan itu. Dan paksaan itu mungkin saja dilakukan oleh pihak ketiga.

Tetapi tidak demikian halnya dengan penipuan. Penipuan hanya dilakukan oleh pihak lawan. Wiryono Prodjodikoro, mengatakan bahwa satu macam pembohong saja tidak cukup untuk adanya penipuan ini, melainkan harus serangkaian pembohongan yang di dalamnya hubungan satu dengan yang lainnya serupakan suatu tipu muslihat.¹⁵

Menurut Pasal 1328 KUHPerduta, penipuan merupakan segala tipu muslihat ataupun memperdayakan yang terang dan nyata sehingga pihak lain tidak akan membuat perikatan seandainya tidak dilakukan tipu muslihat tersebut. Penipuan ini tidak dipersangkakan tetapi harus dibuktikan.¹⁶

Dalam penipuan itu pihak yang menipu bertindak aktif untuk menjerumuskan lawan baik dengan keterangan palsu maupun tipu muslihat lainnya. Dan pihak yang merasa tertipu harus mampu membuktikannya untuk pembatalan perjanjian.

¹³ Mariam Darus Badruzaman, *KUHPerduta Buku 3 Hukum Perikatan Dengan Penjelasan, Op.Cit*, hlm.101

¹⁴ R. Subekti, *Hukum Perjanjian, Op.Cit*, hlm. 23.

¹⁵ Wiryono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, (Bandung: Sumur, 1981), hlm. 31.

¹⁶ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps.1328.

Mengenai saat terjadinya kesepakatan ada beberapa ajaran, yaitu:¹⁷

1) Teori kehendak (*wilstheorie*)

Teori ini adalah yang tertua dan menekankan kepada faktor kehendak. Menurut teori ini jika kita mengemukakan suatu pernyataan yang berbeda dengan apa yang dikehendaki, maka kita tidak terikat kepada pernyataan tersebut.

2) Teori pernyataan (*Verklaringstheorie*)

Menurut teori ini, kebutuhan masyarakat menghendaki bahwa kita dapat berpegang kepada apa yang dinyatakan.

3) Teori kepercayaan (*Vetrouwentheorie*)

Teori yang sekarang dianut, juga oleh yurisprudensi adalah teori kepercayaan, di mana menurut teori ini kata sepakat terjadi jika ada pernyataan yang secara objektif dapat dipercaya.

4) Teori ucapan (*Uitingstheorie*)

Menurut teori ini bahwa persetujuan terjadi pada saat orang yang menerima penawaran telah menyiapkan surat jawaban bahwa ia menyetujui penawaran tersebut. Kelemahan teori ini adalah bahwa sulit untuk menentukan saat terjadinya persetujuan dan selain itu jawabannya setiap saat masih dapat berubah.

5) Teori pengiriman (*Verzendingstheorie*)

Menurut beberapa sarjana, terjadinya persetujuan adalah pada saat dikirimkannya surat jawaban. Diterangkan selanjutnya bahwa dengan dikirimkannya surat tersebut si pengirim kehilangan kekuasaan atas surat tersebut dan lagi pula saat pengiriman dapat ditentukan secara tepat.

6) Teori pengetahuan (*Vernemeningstheorie*)

Teori ini mengemukakan bahwa persetujuan terjadi setelah orang yang menawarkan mengetahui bahwa penawarannya disetujui. Sehubungan dengan itu timbul pertanyaan, apakah persetujuan tidak akan terjadi jika sekiranya surat tersebut tidak dibuka atau jika surat tersebut hilang? Selain itu sulit untuk menentukan saat diketahuinya isi surat tersebut.

7) Teori penerimaan (*Ontvangstheorie*)

Menurut teori ini, bahwa persetujuan terjadi pada saat diterimanya surat jawaban penerimaan penawaran oleh orang yang menawarkan.

¹⁷ R.Setiawan, *Op.Cit*, hlm. 57.

Ad.b Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Orang yang membuat suatu perjanjian harus “cakap” menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap (Pasal 1329 KUHPerdara).

Pada dasarnya setiap orang yang sudah deawasa dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Dalam Pasal 1330 KUHPerdara disebutkan orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa

Ukuran kedewasaan adalah telah beumur 21 tahun dan atau sudah kawin.¹⁸ Sebagaimana juga dinyatakan dalam Pasal 330 KUHPerdara, belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin.

- 2) Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan

Orang yang tidak sehat pikirannya tidak mampu menginsyafi tanggung jawab yang dipikul oleh seorang yang mengadakan suatu perjanjian. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan menurut hukum tidak dapat berbuat bebas dengan harta kekayaannya. Kedudukannya, sama dengan seorang anak yang belum dewasa. Kalau seorang anak belum dewasa harus diwakili oleh orang tua atau walinya, maka seorang dewasa yang telah ditaruh di bawah pengampuan harus diwakili oleh pengampunya atau kuratornya.¹⁹

- 3) Orang-orang perempuan

Menurut KUHPerdara, seorang perempuan yang bersuami, untuk mengadakan suatu perjanjian, memerlukan bantuan atau izin (kuasa tertulis) dari suaminya (Pasal 108 KUHPerdara). Untuk perjanjian soal-

¹⁸ Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 24.

¹⁹ R Subekti, *Hukum Perjanjian, Op.Cit*, hlm. 18.

soal kecil yang dapat dimasukkan dalam pengertian keperluan rumah tangga, dianggap si istri itu telah dikuasakan oleh suaminya. Dengan demikian, seorang istri dimasukkan dalam golongan orang-orang yang tidak cakap membuat suatu perjanjian. Perbedaannya dengan seorang anak yang belum dewasa harus diwakili oleh orangtua/wali, sedangkan seorang istri harus dibantu oleh sang suami.²⁰

Untuk lebih jelasnya, hal-hal yang merupakan tindakan yang tidak melampaui kekuasaan perempuan yang bersuami adalah tindakan hukum sebagaimana yang dikemukakan dalam Pasal 109 KUHPerdara, misalnya perjanjian yang dilakukan istri guna keperluan segala yang berkenaan dengan pembekalan rumah tangga sehari-hari. Untuk itu istri tidak perlu memperoleh izin suami.

Berbeda dengan Pasal 108 KUHPerdara yang menyatakan istri harus memperoleh izin yang tegas dari suami untuk membuat suatu akta. Demikian juga Pasal 110 KUHPerdara menyatakan bahwa istri tidak boleh menghadap dimuka pengadilan tanpa bantuan suami. Hal ini menunjukkan istri tidak cakap bertindak dalam hukum.

Akan tetapi, melalui Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 1963 tanggal 4 Agustus 1963 kepada Ketua Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi di seluruh Indonesia ternyata, Mahkamah Agung menganggap Pasal 108 dan 110 KUHPerdara tentang wewenang seorang istri untuk melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya, sudah tidak berlaku lagi. Demikian juga dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, Pasal 31 ayat 1 menyatakan hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kewajiban suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dengan masyarakat. Pasal 31 ayat 2 Undang-

²⁰ *Ibid.*

undang Nomor 1 Tahun 1974 menyatakan masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum.

Ad.c Suatu hal tertentu

Pasal 1320 KUHPdata ini menentukan bahwa objek perjanjian harus sesuatu hal tertentu (*een bepaalde onderwerp*). Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian, merupakan objek perjanjian.²¹ Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Bahwa barang itu sudah ada atau sudah berada ditangannya si berutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang. Juga jumlahnya tidak perlu disebutkan, asal saja kemudian dapat dihitung atau ditetapkan.²²

Ad.d Suatu sebab yang halal

Apa yang dimaksud dengan *causa/oorzaak* atau sebab adalah isi perjanjian. Dengan segera harus dihilangkan suatu kemungkinan salah sangka, bahwa sebab itu adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat perjanjian yang termaksud. Bukan itu yang dimaksudkan oleh Undang-undang dengan sebab yang halal. Sesuatu yang menyebabkan seorang membuat suatu perjanjian atau dorongan jiwa untuk membuat suatu perjanjian pada dasarnya tidak diperdulikan oleh undang-undang. Hukum pada dasarnya tidak menghiraukan apa yang berada dalam gagasan seseorang atau apa yang dicita-citakan seorang. Yang diperhatikan oleh hukum atau undang-undang hanyalah tindakan orang-orang dalam masyarakat.²³

Suatu sebab yang halal ini mengacu pada Pasal 1337 KUHPdata, artinya isi perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan maupun ketertiban umum. Bila suatu perjanjian dibuat tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu ataupun terlarang, maka perjanjian tersebut tidak

²¹ Abdul Kadir Muhammad, *Op.Cit*, hlm. 93.

²² R. Subekti, *Hukum Perjanjian, Op.Cit*, hlm. 19.

²³ *Ibid.*

mempunyai kekuatan hukum. Itu sebabnya bila syarat akan adanya sebab yang halal ini tidak dapat dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Sekarang bagaimana kalau syarat-syarat tersebut atau salah satu syarat tidak terpenuhi?

Dalam hal ini harus dibedakan antara syarat subjektif dengan syarat obyektif. Dalam hal syarat obyektif, kalau syarat itu tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum, adalah gagal. Dengan demikian, maka tiada dasar untuk saling menuntut di depan hakim. Dalam bahasa Inggris dikatakan bahwa perjanjian yang demikian itu *null and void*.²⁴

Dalam suatu syarat subyektif, jika syarat itu tidak dipenuhi, perjanjian bukan batal demi hukum, tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan itu, adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Jadi, perjanjian yang telah dibuat itu mengikat juga, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi. Dengan demikian, nasib sesuatu perjanjian seperti itu tidaklah pasti dan tergantung pada kesediaan suatu pihak untuk mentaatinya. Perjanjian yang demikian dinamakan *voidable* (bahasa Inggris) atau *vernietigbaar* (bahasa Belanda). Ia selalu diancam dengan bahaya pembatalan (*cancelling*). Yang dapat meminta pembatalan dalam hal seorang anak yang belum dewasa adalah anak itu sendiri apabila ia sudah dewasa atau orangtua/walinya. Dalam hal seorang yang berada dibawah pengampunan, maka yang dapat memintakan pembatalan adalah pengampunya. Dalam hal seorang yang telah memberikan sepakat atau perizinannya secara tidak bebas, maka orang itu sendiri yang dapat memintakan pembatalan.²⁵

²⁴ *Ibid*, hlm. 20.

²⁵ *Ibid*.

Pada umumnya persetujuan tidak terikat kepada suatu bentuk tertentu, dapat dibuat secara lisan dan andaikata dibuat secara tertulis maka ini bersifat sebagai alat pembuktian apabila terjadi perselisihan.²⁶

3.1.2 Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian

Syarat-syarat objektif sebagaimana yang diuraikan pada bagian yang terdahulu merupakan isi perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Masing-masing pihak dalam perjanjian mempunyai hak dan kewajiban sendiri. Kewajiban pihak pertama merupakan hak pihak kedua, dan sebaliknya hak pihak pertama merupakan kewajiban bagi pihak kedua. Itu sebabnya dikatakan bahwa intisari atau objek dari perjanjian adalah prestasi itu sendiri.

Menurut Pasal 1234 KUHPerduta, prestasi yang dijanjikan itu adalah:²⁷

- a) Untuk memberikan sesuatu (*to geven*)
- b) Untuk berbuat sesuatu (*to doen*)
- c) Untuk tidak berbuat sesuatu (*of nien to doen*)

Prestasi ini menimbulkan adanya hak dan kewajiban para pihak. Misalnya, prestasi berupa memberikan sesuatu (*to geven*) maka pihak yang satu berkewajiban untuk menyerahkan atau melever (*levering*) sesuatu/benda dan pihak lain berhak menerima benda tersebut. Hal ini diatur di dalam Pasal 1235 KUHPerduta.²⁸ Dengan demikian, pemenuhan prestasi merupakan kewajiban. Prestasi tidak hanya memberikan hak kepada satu pihak lalu kewajiban kepada pihak lain, tetapi prestasi memberikan hak sekaligus kewajiban pada masing-masing pihak.

Sebagaimana telah dinyatakan kalau satu pihak memberikan sesuatu (kewajibannya) maka pihak yang lain menerima (hak) demikian sebaliknya pihak

²⁶ Mariam Darus Badruzaman, *KUHPerduta Buku 3 Hukum Perikatan Dengan Penjelasan, Op. Cit.*, hlm. 89

²⁷ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps. 1234.

²⁸ *Ibid*, Pasal. 1235.

yang sudah memenuhi kewajibannya tersebut akan memperoleh haknya dan melakukan kewajibannya. Dengan demikian perjanjian itu menimbulkan hak dan kewajibannya yang timbal balik.²⁹

Di sinilah letak keseimbangan dari suatu perjanjian itu karena sudah menjadi tabiat manusia untuk hidup saling bergantung. Tidak ada manusia yang rela hidup hanya melaksanakan kewajiban tetapi tidak pernah menerima hak. Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak secara sah itu menjadi tolak ukur hubungan mereka dalam pelaksanaan hak dan kewajiban dimana apa yang mereka sepakati bersama berlaku sebagai undang-undang baginya dan perjanjian atau kesepakatan itu mengikat para pihak tidak hanya untuk hal-hal yang dituliskan atau dinyatakan dengan tegas tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang.³⁰

Dengan demikian, Pasal 1339 KUHPerdara ini memungkinkan munculnya hak dan kewajiban bagi para pihak di luar yang disetujui tetapi dianggap sebagai hak maupun kewajiban berdasarkan kepatutan, kebiasaan dan undang-undang yang ada. Ini membuka peluang bagi hakim untuk menimbang dan memutuskan apakah suatu perjanjian itu sesuai dengan kepatutan maupun kebiasaan yang hidup di masyarakat serta dengan undang-undang yang ada.³¹

Dari uraian di atas dapat terlihat bahwa adanya hak dan kewajiban para pihak merupakan akibat hukum dari perbuatan mengadakan perjanjian. Dan membatalkan hak dan kewajiban berarti membatalkan perjanjian dan itu harus dengan kesepakatan para pihak (Pasal 1339 KUHPerdara).

3.1.3 Asas-Asas Hukum Perjanjian

Berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah:

- a) Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*)

²⁹ R.Subekti, *Hukum Perjanjian, Op.Cit*, hlm. 36.

³⁰ *Ibid*, hlm. 37.

³¹ *Ibid*, hlm. 39.

- b) Asas konsensualisme (*concsensualism*)
- c) Asas kepastian hukum (*pacta sunt servada*)
- d) Asas itikad baik (*good faith*); dan
- e) Asas kepribadian (*personality*)

Berikut ini adalah penjelasan mengenai asas-asas dimaksud:

- a) Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*)

Hukum benda menganut sistem tertutup, sedangkan hukum perjanjian menganut sistem terbuka. Artinya macam-macam hak atas benda adalah terbatas dan peraturan-peraturan yang mengenai hak-hak atas benda itu bersifat memaksa, sedangkan hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.³² Pasal-pasal dari hukum perjanjian merupakan hukum pelengkap (*optional law*), yang berarti bahwa pasal-pasal itu boleh disingkirkan manakala dikehendaki oleh pihak-pihak yang membuat suatu perjanjian.

Mereka diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari pasal-pasal hukum perjanjian. Mereka diperbolehkan mengatur sendiri kepentingan mereka dalam perjanjian-perjanjian yang mereka adakan itu.³³ Asas ini dalam hukum perjanjian dikenal dengan asas kebebasan berkontrak (*contractvrijheid*).

Sistem terbuka, yang mengandung suatu asas kebebasan membuat perjanjian, dalam KUHPerdara lazimnya disimpulkan di dalam Pasal 1338 Ayat (1)

³² *Ibid*, hlm. 13.

³³ *Ibid*.

KUHPerdata. Ketentuan ini berbunyi: “Semua Persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.³⁴

Hardijan Rusli mengutip perkataan Prof. Subekti SH yang menyimpulkan bahwa Pasal 1338 ini mengandung suatu asas kebebasan dalam membuat perjanjian (kebebasan berkontrak) atau menganut sistem terbuka. Dengan menekankan pada perkataan “semua” maka pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat tentang diperbolehkannya membuat perjanjian apa saja (asalkan dibuat secara sah) dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya seperti suatu undang-undang. Dengan perkataan lain, dalam soal perjanjian diperbolehkan membuat undang-undang bagi diri sendiri. Pasal-pasal dari hukum perjanjian hanya berlaku bila atau sekedar tidak diatur atau tidak terdapat dalam perjanjian yang dibuat itu.³⁵

Hukum perjanjian adalah hukum pelengkap yang dapat juga disimpulkan dari Pasal 1339 KUHPerdata yang menyatakan: “Perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.”³⁶

Pasal 1339 ini menyatakan, bahwa para pihak perjanjian terikat oleh:

- 1) Apa yang diperjanjikan;
- 2) Kepatutan/keadilan;
- 3) Kebiasaan;
- 4) Undang-undang.

³⁴ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R. Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps. 1338 ayat (1).

³⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1993), hlm. 37.

³⁶ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R. Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps.1339.

Hukum perjanjian tertulis (KUHPERdata) terletak pada urutan terakhir. Hal ini berarti bahwa dalam hal tidak diatur dalam perjanjian atau tidak berlawanan dengan kepatutan/keadilan dan tidak diatur dalam hukum tidak tertulis (kebiasaan) maka barulah diterapkan ketentuan dalam undang-undang. Jadi, KUHPERdata (hukum tertulis) hanyalah pelengkap saja yaitu hanya dipakai atau diterapkan dalam hal ketentuan tersebut tidak didapatkan dalam perjanjian, kepatutan atau kebiasaan.³⁷

b) Asas konsensualisme (*concesualism*)

Arti asas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas.³⁸

Salim HS juga mengungkapkan pendapat yang tidak berbeda dengan pendapat Subekti di atas, yaitu asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPERdata. Dalam pasal itu ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.³⁹

Adapun menurut A. Qirom Syamsudin M: “Asas konsensualisme mengandung arti bahwa dalam suatu perjanjian cukup ada kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian itu, tanpa diikuti dengan perbuatan hukum lain kecuali perjanjian yang bersifat formal.”⁴⁰

³⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, *Op.Cit*, hlm. 37-38.

³⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, *Op.Cit*, hlm. 15.

³⁹ Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*, *Op.Cit*, hlm. 10.

⁴⁰ A. Qirom Syamsudin M, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, (Yogyakarta: Liberty, 1985), hlm. 20.

Asas konsensualisme muncul diilhami dari hukum Romawi dan hukum Jerman. Di dalam hukum Jerman tidak dikenal istilah asas konsensualisme, tetapi lebih dikenal dengan sebutan perjanjian riil dan perjanjian formal. Perjanjian riil adalah suatu perjanjian yang dibuat dan dilaksanakan secara nyata (dalam hukum adat disebut secara kontan). Sedangkan perjanjian formal adalah suatu perjanjian yang telah ditentukan bentuknya, yaitu tertulis (baik berupa akta otentik maupun akta bawah tangan). Dalam hukum Romawi dikenal istilah *contracts verbis literis* dan *contractus innominat*. Yang artinya bahwa terjadinya perjanjian apabila memenuhi bentuk yang telah ditetapkan. Asas konsensualisme yang dikenal dalam KUHPerdara adalah berkaitan dengan bentuk perjanjian.⁴¹

c) Asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.⁴²

Asas kekuatan mengikat atau asas *facta sunt servanda* ini dapat diketahui di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa: “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”⁴³

Adapun maksud dari asas ini tidak lain untuk mendapatkan kepastian hukum bagi para pihak, maka sejak dipenuhinya syarat sahnya perjanjian sejak saat itu perjanjian mengikat para pihak seperti undang-undang.

⁴¹ Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*, *Op.Cit*, hlm. 10.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R. Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps. 1338 ayat (1).

Asas ini pada mulanya dikenal dalam hukum gereja. Dalam hukum gereja itu disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian bila ada kesepakatan antar pihak yang melakukannya dan dikuatkan dengan sumpah. Hal ini mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang diadakan oleh kedua pihak merupakan perbuatan yang sakral dan dikaitkan dengan unsur keagamaan. Namun, dalam perkembangan selanjutnya asas *pacta sunt servanda* diberi arti sebagai *pactum*, yang berarti sepakat yang tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya. Sedangkan istilah *nudus pactum* sudah cukup dengan kata sepakat saja.⁴⁴

d) Asas itikad baik (*good faith*)

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang berbunyi: “Perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik.”⁴⁵

Asas itikad baik ini sangat mendasar dan penting untuk diperhatikan terutama di dalam membuat perjanjian, maksud itikad baik di sini adalah bertindak sebagai pribadi yang baik. Itikad baik dalam pengertian yang sangat subjektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang, yaitu apa yang terletak pada seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam pengertian objektif yaitu bahwa pelaksanaan suatu perjanjian itu harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.⁴⁶

Kemudian menurut Munir Fuady:⁴⁷

Rumusan dari Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara tersebut mengidentifikasikan bahwa sebenarnya itikad baik bukan merupakan syarat sahnya suatu kontrak sebagaimana syarat yang terdapat dalam Pasal

⁴⁴ Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*, *Op.Cit*, hlm. 11.

⁴⁵ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R. Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps. 1338 ayat (3).

⁴⁶ A. Qirom Syamsudin M, *Op.Cit*, hlm. 19.

⁴⁷ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 81.

1320 KUHPerdato. Unsur itikad baik hanya diisyaratkan dalam hal “pelaksanaan” dari suatu kontrak, bukan pada “pembuatan” suatu kontrak. Sebab unsur “itikad baik” dalam hal pembuatan suatu kontrak sudah dapat dicakup oleh unsur “kausa yang legal” dari Pasal 1320 KUHPerdato tersebut.

Berdasarkan asas ini, para pihak yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.⁴⁸

e) Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja.⁴⁹ Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdato. Pasal 1315 KUHPerdato menegaskan: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.”⁵⁰

Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUHPerdato berbunyi: “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.”⁵¹

Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana diintradusir dalam Pasal 1317 KUHPerdato yang

⁴⁸ Salim HS, *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak, Cetakan Kedua*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 11.

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 13.

⁵⁰ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R. Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps. 1315.

⁵¹ *Ibid*, Pasal 1340.

menyatakan: “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung syarat semacam itu.”⁵²

Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian/kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUHPerdara, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya. Jika dibandingkan kedua pasal itu maka Pasal 1317 KUHPerdara mengatur tentang perjanjian untuk pihak ketiga, sedangkan dalam Pasal 1318 KUHPerdara untuk kepentingan dirinya sendiri, ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak dari yang membuatnya. Dengan demikian, Pasal 1317 KUHPerdara mengatur tentang pengecualiannya, sedangkan Pasal 1318 KUHPerdara memiliki ruang lingkup yang luas.

Asas-asas inilah yang menjadi dasar pijakan dari para pihak dalam menentukan dan membuat suatu kontrak/perjanjian dalam kegiatan hukum sehari-hari. Dengan demikian dapat dipahami bahwa keseluruhan asas diatas merupakan hal penting dan mutlak harus diperhatikan bagi pembuat kontrak/perjanjian sehingga tujuan akhir dari suatu kesepakatan dapat tercapai dan terlaksanakan sebagaimana diinginkan oleh para pihak.

Untuk beberapa perjanjian tertentu undang-undang menentukan suatu bentuk tertentu, sehingga apabila bentuk itu tidak dituruti maka perjanjian itu tidak sah. Dengan demikian bentuk tertulis tadi tidaklah hanya semata-mata merupakan alat pembuktian saja, tetapi merupakan syarat untuk adanya (*bestaanwarde*) perjanjian itu. Misalnya perjanjian mendirikan perseroan terbatas harus dengan akta notaris (ps. 38 KUHD).⁵³

3.2 Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan

⁵² *Ibid*, Pasal 1317.

⁵³ Mariam Darus Badruzaman, *KUHPerdara Buku 3 Hukum Perikatan Dengan Penjelasan, OpCit*, hlm. 89-90.

Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerja dalam tiga macam, yaitu:⁵⁴

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja/perburuhan; dan
- c. Perjanjian pemborongan-pekerjaan.

Mengenai perjanjian kerja/buruh telah dibahas di bab sebelumnya, oleh karena itu pada bab ini hanya akan menjelaskan tentang Perjanjian Untuk Melakukan Jasa Tertentu dan Perjanjian Pemborongan-Pekerjaan.

3.2.1 Perjanjian Untuk Melakukan Jasa-Jasa Tertentu

Sebelum menjelaskan dengan apa yang dimaksud dengan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, maka akan dijelaskan pengertian Jasa terlebih dahulu.

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, Jasa adalah: “Jasa adalah setiap layanan yang berbentuk pekerjaan atau prestasi yang diperdagangkan dalam masyarakat untuk dimanfaatkan oleh konsumen atau pelaku usaha.”⁵⁵

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan jasa adalah:⁵⁶

- (1) perbuatan yang baik atau berguna dan bernilai bagi orang lain, negara, instansi, dsb.
- (2) perbuatan yang memberikan segala sesuatu yang diperlukan orang lain; layanan; servis.
- (3) aktivitas, kemudahan, manfaat, dsb yang dapat dijual kepada orang lain (konsumen) yang menggunakan atau menikmati.

⁵⁴ R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, *Op.Cit*, hlm. 57.

⁵⁵ Indonesia, *Undang-Undang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat*, UU No. 5 tahun 1999, LN No. 33 Tahun 1999, TLN. No. 3817, Pasal 1.

⁵⁶ <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php> (diunduh pada tanggal 21 April 2012, pukul 13.45 WIB)

Setelah dijelaskan apa yang dimaksud dengan Jasa, maka kemudian kita akan beralih dengan apa yang dimaksud dengan perjanjian untuk melakukan jasa tertentu.

Menurut Subekti dalam bukunya yang berjudul hukum perjanjian, yang dimaksud dengan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu adalah, suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai sesuatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak-pihak itu. Biasanya pihak lawan ini adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan biasanya ia juga sudah memasang tarif untuk jasanya itu. Upahnya biasanya dinamakan honorarium.⁵⁷

Dalam golongan ini lazimnya dimasukkan antara lain:⁵⁸

- Hubungan antara seorang pasien dengan seorang dokter yang diminta jasanya untuk menyembuhkan suatu penyakit;
- Hubungan antara seorang notaris dengan seorang pengacara (advokat) dengan langganannya (kliennya) yang minta diurusnya suatu perkara;
- Hubungan antara seorang notaris dengan seorang yang datang kepadanya untuk dibuatkan suatu akte; dan lain-lain sebagainya.

Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu (misalnya antara pengacara dengan langganannya diatur dalam pasal-pasal mengenai perjanjian pemberian kuasa), oleh syarat-syarat yang diperjanjikan dan oleh kebiasaan.⁵⁹

3.2.2 Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

3.2.2.1 Tinjauan Perjanjian Pemborongan

Perjanjian pemborongan adalah suatu perjanjian yang tergolong di dalam perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1601b

⁵⁷ R.Subekti, *Aneka Perjanjian, Op.Cit*, hlm. 57-58

⁵⁸ *Ibid*, hlm. 58

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 58.

KUHPerdata memberikan pengertian tentang Perjanjian Pemborongan, yaitu pihak yang satu (si pemborong) mengikatkan diri dengan pihak lain (si pemberi tugas) untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan harga tertentu kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 1604 – 1616 KUHPerdata, namun ketentuan Pasal 1604 – 1616 hanya sedikit memuat hak-hak dan kewajiban dari para pihak.⁶⁰

Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada bunyi Pasal 1601 b KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa Perjanjian Pemborongan adalah: “perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak ke satu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang sudah ditentukan.”⁶¹

Mr. Dr. C. SMIT dalam bukunya, Masalah Perjanjian Pemborongan, menyatakan berkeberatan terhadap definisi ini karena tidak memperlihatkan bahwa pemborongan pekerjaan merupakan perjanjian timbal balik.⁶² Sehingga beliau berpendapat bahwa uraian tentang perjanjian pemborongan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian yang menyebutkan bahwa pihak yang satu (pemesan) menugaskan kepada pihak yang lain (pemborong) untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran tertentu (harga pemborongan) dan pihak ini sepakat dengan pihak pertama untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan pembayaran itu.⁶³

Sedangkan menurut R.Subekti, yang dinamakan perjanjian “pemborongan – pekerjaan” itu adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak

⁶⁰ Sri Soedewi Masjchun Sofwan, *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*, (Yogyakarta: Liberty, 1982), hlm. 52.

⁶¹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R. Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps.1601b.

⁶² C. Smit, *De annemingsovereenkomst*, di terjemahkan oleh R. Sugihardjo B A E, *Masalah Perjanjian Pemborongan*, 1975. hlm. 6.

⁶³ *Ibid.*

pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak-lawan, atas pembayaran suatu jumlah uang sebagai harga-pemborongan. Bagaimana caranya pemborong mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka-waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.⁶⁴

Pemborong Pekerjaan adalah perjanjian dengan mana pihak (si pemborong) mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain (pihak yang memborongkan) dengan menerima harga yang telah ditentukan. Harga tertentu dalam pemborongan ini tidak hanya dimaksudkan semata-mata hanya harga yang ditentukan lebih dulu, tidak itu saja maksudnya tetapi harus diartikan lebih luas yaitu meliputi harga yang dapat ditentukan kemudian. Prestasi harga yang diterima pemborongan dalam pemborongan kerja, tergantung pada obyek kerja yang diborongnya.⁶⁵

Menurut Komar Andasasmita, Pemborongan merupakan suatu perjanjian dimana pihak pemborong mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu pekerjaan bagi pemberi tugas dan pemberi tugas mengikatkan diri untuk membayar sejumlah harga borongan yang telah ditetapkan.⁶⁶

Menurut Fuady, memberikan definisi perjanjian pemborongan adalah merupakan perjanjian antara pihak pemborong (kontraktor) dengan pihak pemberi tugas, dimana pihak pemborong berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan dan pihak pemberi tugas berkewajiban membayar harga kontrak yang disepakati.⁶⁷

Berdasarkan pada beberapa pengertian tentang perjanjian pemborongan Djumialdji menyimpulkan beberapa hal yaitu:⁶⁸

⁶⁴ R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, *Op.Cit* hlm. 58.

⁶⁵ Yahya M Harahap, *Op.Cit*, hlm. 258.

⁶⁶ Komar Andasasmita, *Hukum Pemborongan Malakukan Pekerjaan Tertentu*, (Bandung: Alumni, 1993), hlm. 10.

⁶⁷ Munir Fuady, *Hukum Bisnis*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 207.

⁶⁸ Djumialdji, *Perjanjian Pemborongan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 4- 5.

- ② Bahwa dalam perjanjian pemborongan pihak-pihak yang terkait adalah dua pihak saja yaitu pihak kesatu disebut yang memborongkan.
- ② Pihak kedua disebut pemborong.
- ② Bahwa objek perjanjian pemborongan adalah pembuatan suatu karya (*het maken van werk*)
- ② Dalam perjanjian pemborongan diatur pula tentang jangka waktu penyelesaian, masalah pembayaran dan hal-hal yang timbul karenanya.
- ② Ketentuan pemborongan pada umumnya diatur dalam Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1617 KUHPerdata. Perjanjian pemborongan juga memperhatikan berlakunya ketentuan-ketentuan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, khususnya bagi bangunan yang diatur dalam KUHPerdata yang berlaku sebagai hukum pelengkap. Peraturan tersebut pada umumnya mengatur tentang hak-hak dan kewajiban pemborong yang harus diperhatikan baik pada pembuatan perjanjian, mulainya perjanjian, pelaksanaan perjanjian, dan berakhirnya perjanjian.

3.2.2.2 Peraturan-Peraturan yang Mengaturinya

Mengenai perjanjian pemborongan diatur dalam Bab 7A Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1601 b, kemudian pasal 1604 sampai dengan pasal 1616. Selain diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian pemborongan juga diatur dalam Keputusan Presiden Tahun 1994 tentang pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja Negara dan A.V (*Algemene Voorwaden voor de uitvoering bij aanmening van openbare werken in Indonesia*) 1941 tentang syarat-syarat umum untuk pelaksanaan pemborongan pekerjaan umum di Indonesia. A.V. 1941 merupakan peraturan standar atau baku bagi perjanjian pemborongan di Indonesia khususnya untuk proyek-proyek Pemerintah.⁶⁹ Kemudian diatur pula dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi dan Keputusan Presiden Nomor 80 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Di dalam KUH Perdata, ketentuan-ketentuan perjanjian pemborongan berlaku baik bagi perjanjian pemborongan pada proyek-proyek swasta maupun pada proyek-proyek Pemerintah. Perjanjian pemborongan pada KUH Perdata bersifat pelengkap, artinya ketentuan-ketentuan perjanjian pemborongan dalam KUH

⁶⁹ Djumialdji, *Hukum Bangunan*, cet. 1, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 6.

Perdata dapat digunakan oleh para pihak dalam perjanjian pemborongan atau para pihak dalam perjanjian pemborongan dapat membuat sendiri ketentuan-ketentuan perjanjian pemborongan asalkan tidak dilarang oleh Undang-Undang dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Prof. DR. Sri Soedewi Masjchun Sofwan, S.H., menyatakan bahwa sebelum terbentuknya peraturan standar untuk bangunan yang baru di Indonesia, maka masih berlaku peraturan standar yang lama yang tercantum dalam syarat-syarat umum untuk pelaksanaan pemborongan pekerjaan umum di Indonesia (AV Tahun 1941).⁷⁰

Namun, terjadi perkembangan yang berarti di bidang hukum pemborongan dengan keluarnya undang-undang yang khusus mengatur tentang pemborongan kerja ini, yakni Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tersebut, maka seluruh ketentuan lama yang bertentangan Undang-Undang tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti bahwa perundang-undangan yang lama masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tersebut.⁷¹

3.2.2.3 Perbedaan dan Persamaan Perjanjian Pemborongan dengan Perjanjian melakukan suatu Jasa Tertentu

Perbedaan:

Perbedaan dengan pemborongan pekerjaan ialah pertama-tama, bahwa pada penunaian jasa yang tunggal lazimnya upah tidak disepakati sebelumnya, tapi dihitung berdasar tarif yang berlaku atau yang layak.⁷²

⁷⁰ Sri Soedewi Masjchun Sofwan, *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan, Op.Cit*, hlm. 53

⁷¹ Munir Fuady, *Kontrak Pembangunan Mega Proyek*, cet. I, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1998), hlm. 8.

⁷² C. Smit, *Op.Cit*, hlm. 7.

Perbedaan selanjutnya ialah, bahwa pada perjanjian untuk melaksanakan jasa-jasa tunggal kegiatannya berupa pelaksanaan satu tugas tertentu yang ditentukan sebelumnya, sedang pada pemborongan pekerjaan berupa mewujudkan suatu karya tertentu yang merupakan hasil pekerjaan.⁷³

Persamaan:

Pada perjanjian pemborongan dan perjanjian menunaikan jasa tidak terdapat hubungan subordinasi seperti dalam perjanjian kerja, melainkan melaksanakan pekerjaan yang tugasnya secara mandiri.⁷⁴

Persamaan kedua, dilihat dari obyeknya, perjanjian pemborongan mirip dengan perjanjian lain yaitu perjanjian kerja dan perjanjian melakukan jasa, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak lain dengan pembayaran tertentu.⁷⁵

Perbedaan dan Persamaan	Jenis Perjanjian	
	Perjanjian Untuk Melakukan Jasa Tertentu	Perjanjian Pemborongan
Hubungan dalam Perjanjian	Tidak terdapat hubungan subordinasi seperti dalam perjanjian kerja, melainkan pekerjaan yang tugasnya secara mandiri.	Tidak terdapat hubungan subordinasi seperti dalam perjanjian kerja, melainkan melaksanakan pekerjaan yang tugasnya secara mandiri.
Para Pihak yang Terkait dalam Perjanjian	Pihak yang memesan jasa dan pihak penyedia jasa.	Prinsipal dan pemborong (terdapat pihak lain, namun inti dari perjanjian pemborongan adalah perjanjian antara prinsipal dan pemborong).
Isi Perjanjian	Tergantung kepada jenis jasa tertentu, jadi isi perjanjian dapat sesuai dengan keinginan para	Isi perjanjian pemborongan pada umumnya: 1. Luasnya pekerjaan yang harus

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ Sri Soedewi Masjchun Sofwan, *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*, *O.pCit*, hlm. 52.

⁷⁵ *Ibid*, hlm. 17.

	<p>pihak, sesuai asas kebebasan berkontrak.</p>	<p>dilaksanakan dan memuat uraian tentang pekerjaan dengan syarat-syarat pekerjaan yang disertai gambar (<i>bestek</i>) dilengkapi dengan uraian tentang bahan material, alat-alat, dan tenaga kerja yang dibutuhkan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Penentuan tentang harga pemborongan. 3. Mengenai jangka waktu penyelesaian sengketa. 4. Mengenai sanksi dalam hal terjadinya wanprestasi. 5. Tentang resiko dalam hal terjadinya <i>overmacht</i>. 6. Penyelesaian jika terjadi perselisihan. 7. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian pemborongan.
Upah	<p>Penunaian jasa tertentu lazimnya upah tidak disepakati sebelumnya, tapi dihitung berdasar tarif yang berlaku atau yang layak.</p>	<p>Pada perjanjian pemborongan upah disepakati sebelum pemborong melaksanakan kewajibannya.</p>
Kegiatannya	<p>Pada perjanjian untuk melaksanakan jasa tertentu kegiatannya berupa pelaksanaan satu tugas tertentu yang ditentukan sebelumnya.</p>	<p>Pada pemborongan pekerjaan berupa mewujudkan suatu karya tertentu yang merupakan hasil pekerjaan.</p>

3.2.2.4 Pihak-Pihak dalam Perjanjian Pemborongan

Di dalam perjanjian pemborongan bangunan terdapat pihak-pihak yang terlibat dalam proses pemborongan bangunan yang merupakan unsur-unsur dalam perjanjian pemborongan bangunan. Unsur-unsur tersebut adalah:

1. Pemberi kerja (*bouwheer/principal*)

Pemberi tugas dapat berupa perorangan atau badan hukum, instansi pemerintah atau swasta. Tugas dari prinsipal ini adalah memeriksa dan menyetujui hasil pekerjaan pemborong, menerima hasil pekerjaan serta membayar harga pekerjaan.⁷⁶

2. Perencana

Perencana dapat dari pihak pemerintah ataupun swasta (konsultan perencana). Perencana merupakan peserta namun bukan merupakan pihak dalam perjanjian. Perencana hanya mempunyai hubungan hukum dengan si pemberi kerja yang ditentukan atas dasar perjanjian tersendiri, diluar perjanjian pemborongan. Hubungan kerja antara perencana dengan pemberi kerja pada pokoknya adalah bahwa perencana bertindak sebagai penasihat dan sebagai wakil *boohwheer* dan melakukan pengawasan mengenai pelaksanaan pekerjaan.⁷⁷

3. Pemborong

Pemborong dapat perorangan, badan hukum, swasta maupun pemerintah. Tugasnya adalah melaksanakan pekerjaan sesuai bestek dan menyerahkan pekerjaan.

4. Pengawas

⁷⁶ Sri Soedewi, Masjchoen Sofwan, *Perjanjian Pemborongan Bangunan, Op.Cit*, hlm. 55.

⁷⁷ Mukumoko JA, *Dasar Penyusunan Anggaran Biaya Bangunan*, (CV. Gaya Media Pratama, 1986), hlm. 2

Pengawas atau direksi bertugas sebagai pengawas atau mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pemborong. Pengawas memberikan petunjuk-petunjuk memborongkan pekerjaan, memeriksa bahan-bahan waktu pembangunan berlangsung dan akhirnya membuat penilaian dari pekerjaan atau penilaian kesempurnaan pekerjaan.

Fungsi mewakili yang terbanyak dari direksi adalah pada fase pelaksana pekerjaan dimana direksi bertindak sebagai pengawas terhadap pekerjaan pemborong. Jadi kewenangan mewakili dari direksi ini ada selama tidak ditentukan sebaliknya oleh pemberi tugas secara tertulis dalam perjanjian yang bersangkutan bahwa dalam hal-hal tertentu hanya pemberi tugas yang berwenang untuk menanganinya.⁷⁸

3.2.2.5 Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Pemborongan

Hak dan kewajiban sebagai akibat perjanjian pemborongan yang dibuat antara prinsipal/ yang memborongkan dan pemborong, adalah sebagai berikut:

⊖ Kewajiban Pemborong untuk melaksanakan pekerjaan

Pertama-tama pemborong berkewajiban melaksanakan pekerjaannya. Apakah ia harus melaksanakan pekerjaan itu secara pribadi, tidak dapat ditentukan secara umum. Dan dalam setiap peristiwa harus ditentukan sendiri. Seorang pemborong perumahan tidak berkewajiban melaksanakan sendiri tugasnya, tetapi seorang pelukis potret wajib langsung melakukan tugasnya.⁷⁹

⊖ Kewajiban Prinsipal untuk membayar harga pemborongan setelah menyetujui pekerjaan.

Sebagai imbalan kewajiban pemborong untuk melaksanakan pekerjaan, terdapat kewajiban prinsipal untuk memeriksa pekerjaan itu dan kalau ternyata telah dilaksanakan dengan baik, harus memberikan persetujuannya dan membayar harga yang telah disepakati. Tetapi mungkin pula pemborongan itu di bagi-bagi

⁷⁸ Djumialdji, *Perjanjian Pemborongan*, *Op.Cit*, hlm 7-12.

⁷⁹ C. Smit, *Op.Cit* hlm. 25.

dalam bagian-bagian yang seimbang. Dalam hal ini pemborong dapat meminta diadakan pemeriksaan terhadap tiap bagian yang telah selesai.⁸⁰

Pasal 1608 KUHPerdara menyatakan sebagai berikut: “Jika sebuah karya dikerjakan menurut potongan atau ukuran, dapatlah karya ini diperiksa bagian demi bagian.”⁸¹

Pada umumnya tidaklah perlu, bahwa prinsipal secara tegas-tegas menyatakan persetujuannya mengenai karya itu, persetujuannya dapat pula disimpulkan dari keadaan, misalnya karena ia telah memakai karya itu atau karena ia telah membayarnya.

Hal yang terakhir ini dinyatakan dalam Pasal 1608 KUHPerdara mengenai pemborongan menurut potongan atau ukuran dengan banyak kata-kata, sehingga dalam hal ini pemeriksaan dipandang telah dilaksanakan untuk semua bagian yang telah dibayar, jika prinsipal tiap-tiap kali membayar pemborong sesuai dengan bagian-bagian yang telah selesai itu. Tetapi jelas pula, bahwa juga hal ini banyak tergantung keadaan. Misalnya saja, jika yang diberikan adalah persekot, maka pembayaran ini tentu saja belum berarti persetujuan.⁸²

④ Hak Prinsipal untuk membatalkan perjanjian

Dalam pasal 1611 KUHPerdara kepada pemesan diberi hak yang memerlukan pembahasan lebih jauh. Pasal ini berbunyi:

“Prinsipal dapat membatalkan pemborongan, jika hal ini dipandang baik, sekalipun pekerjaan telah dimulai, asal ia memberi ganti rugi sepenuhnya kepada pemborong untuk semua ongkos dan tenaga yang telah dikeluarkan dan keuntungan yang hilang.”

Pasal ini terkadang ditafsirkan sebagai perkecualian dari ketentuan umum dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa pihak-pihak yang

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgelijk Wetboek]*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Ps. 1608.

⁸² C. Smit, *Op.Cit* hlm. 25.

bersangkutan tidak dapat membatalkan perjanjian yang telah mereka buat kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak.⁸³

3.2.2.6 Bentuk Perjanjian Pemborongan

Perjanjian Pemborongan dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan.⁸⁴ Dalam banyak hal perjanjian itu akan dibuat secara lisan. Peristiwa serupa itu akan terjadi, kalau misalnya seseorang memesan kepada seorang tukang sepatu orthopedis sepasang sepatu dengan harga tertentu. Selanjutnya cara itu lazimnya terjadi pada pekerjaan-pekerjaan kecil, misalnya, kalau seorang partikelir yang mengerjakan pemotretan pada waktu luang menugaskan kepada seorang pemborong untuk membuat kamar gelap di tingkat atas rumahnya dengan biaya tertentu.⁸⁵

Dalam praktek, apabila perjanjian pemborongan menyangkut biaya yang besar, biasanya perjanjian pemborongan dibuat secara tertulis.⁸⁶ Tapi tidak diperlukan uraian panjang lebar kiranya, bahwa pihak-pihak yang bersangkutan mengutamakan kontrak tertulis, setidaknya penguatan tertulis dari apa yang telah disetujui secara lisan, jika berurusan dengan pesanan yang agak lebih berarti. Sebab dengan demikian orang mudah mendapatkan bukti dari perjanjian pemborongan yang telah dibuat. Pada kontrak-kontrak penting seperti mengenai bangunan-bangunan, segala sesuatu dibuat secara tertulis, baik kontrak itu dilangsungkan dibawah tangan atau dengan pendaftaran.⁸⁷

3.2.2.7 Isi Perjanjian Pemborongan

Mengenai isi perjanjian standar dalam KUHPerdara tidak ditentukan lebih lanjut. Dengan demikian para pihak dapat menentukan sendiri sesuai dengan asas

⁸³ *Ibid*, hlm. 26.

⁸⁴ Djumialdji, *Perjanjian Pemborongan*, *Op.Cit*, hlm. 3.

⁸⁵ C. Smit, *Op.Cit*, hlm. 16.

⁸⁶ Djumialdji, *Perjanjian Pemborongan*, *Op.Cit*, hlm. 3-4.

⁸⁷ C. Smit, *Op.Cit*, hlm. 16.

kebebasan berkontrak.⁸⁸ Namun isi perjanjian pemborongan pada umumnya adalah sebagai berikut:⁸⁹

1. Luasnya pekerjaan yang harus dilaksanakan dan memuat uraian tentang pekerjaan dan syarat-syarat pekerjaan yang disertai dengan gambar (*bestek*) dilengkapi dengan uraian tentang bahan material, alat-alat, dan tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Penentuan tentang harga pemborongan.
3. Mengenai jangka waktu penyelesaian sengketa.
4. Mengenai sanksi dalam hal terjadinya wanprestasi.
5. Tentang resiko dalam hal terjadi overmacht.
6. Penyelesaian jika terjadi perselisihan.
7. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian pemborongan.

Selain hal-hal tersebut di atas, dalam perjanjian dapat dimuat ketentuan mengenai pembayaran uang muka setinggi-tingginya 20% (dua puluh persen) dari nilai surat perjanjian kontrak.⁹⁰

3.2.2.8 Macam-Macam Perjanjian Pemborongan

Perjanjian pemborongan pekerjaan dibedakan dalam dua macam, yaitu:⁹¹

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan dimana pihak pemborong diwajibkan memberikan bahannya untuk pekerjaan tersebut. Dalam hal si pemborong diwajibkan memberikan bahannya dan kemudian pekerjaannya itu dengan cara bagaimanapun musnah sebelum diserahkan kepada pihak yang memborongkan, maka segala kerugian adalah atas tanggungan si pemborongan, kecuali apabila pihak memborongkan telah lalai untuk menerima hasil pekerjaan itu. Jika si pemborong hanya diwajibkan melakukan pekerjaan saja, dan kemudian pekerjaannya musnah, maka ia hanya bertanggung jawab untuk kesalahannya (Pasal 1605 dan Pasal 1606 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Ketentuan yang terakhir ini mengandung maksud bahwa akibat suatu peristiwa di luar kesalahan salah satu pihak, yang menimpa bahan-bahan yang telah disediakan oleh pihak

⁸⁸ Djumialdji, *Perjanjian Pemborongan*, *Op.Cit*, hlm. 4.

⁸⁹ Sri Soedewi Masjchun Sofwan. *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*, *Op.Cit*, hlm. 62.

⁹⁰ Djumialdji, *Perjanjian Pemborongan*, *Op.Cit*, hlm. 5.

⁹¹ R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, *Op.Cit*, hlm. 65.

yang memborongkan, dipikulkan pada pundaknya pihak yang memborongkan ini. Baru apabila dari pihaknya pemborong ada kesalahan mengenai kejadian itu, maka hal tersebut harus dapat dibuktikan oleh pihak yang memborongkan, dengan demikian si pemborong dapat dipertanggungjawabkan atas kesalahannya itu mengakibatkan bahan-bahan tersebut musnah.

- b. Perjanjian pemborongan pekerjaan dimana si pemborong hanya akan melakukan pekerjaannya saja, di dalam Pasal 1607 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa jika musnahnya pekerjaan itu terjadi di luar sesuatu kelalaian dari pihaknya si pemborong, sebelum pekerjaan itu diserahkan, sedang pihak yang memborongkan pekerjaan tidak telah lalai untuk memeriksa dan menyetujui pekerjaannya, maka si pemborong tidak berhak atas harga yang dijanjikan, kecuali apabila musnahnya barang atau pekerjaan itu disebabkan suatu cacat dalam bahannya.

3.3 Hak Cipta dan Kaitannya dalam Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan

Dengan mengacu kepada pengklasifikasian perjanjian untuk melakukan jasa tertentu, perjanjian pemborongan dan perjanjian kerja maka Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta selain ditinjau dari sisi Hak Kekayaan Intelektual dapat pula diperkaya dengan ketiga macam perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang telah dijelaskan sebelumnya. Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 itu berbunyi sebagai berikut: “Jika suatu ciptaan dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, pihak yang membuat karya cipta itu dianggap sebagai Pencipta dan sebagai Pemegang Hak Cipta, kecuali apabila diperjanjikan lain antara kedua pihak.”⁹²

Setelah sebelumnya telah dijelaskan dari segi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam KUHPerdata, maka selanjutnya akan diberikan penjelasan mengenai siapa itu Pencipta, Kepemilikan Hak Cipta, Lisensi, dan Proses Pengalihan Hak Cipta dalam HKI yang mana akan berkaitan dengan Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang No. 19 Tahun 2002.

3.3.1 Pengertian Pencipta dan Siapa yang Dianggap sebagai Pencipta.

Prof. Dr. Eddy Damian, S.H dalam bukunya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pencipta adalah seseorang atau beberapa orang yang secara bersama-sama

⁹² Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 8 ayat (3).

melahirkan suatu ciptaan. Selanjutnya dapat diterangkan bahwa yang mencipta suatu ciptaan menjadi pemilik pertama dari hak cipta atas ciptaan yang bersangkutan.⁹³

Sebagaimana dikutip oleh Eddy Damian dalam bukunya, Copinger merumuskan bahwa: *...the "author" of a work is to be the first owner of the copyright therein.*⁹⁴

Dalam Undang-Undang Hak Cipta juga didefinisikan apa yang dimaksud dengan pencipta, secara rinci sebagai berikut:⁹⁵

Pencipta adalah seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama yang atas inspirasinya lahir suatu ciptaan berdasarkan kemampuan pikiran, imajinasi, kecekatan, keterampilan atau keahlian yang dituangkan dalam bentuk yang khas dan bersifat pribadi.

Adapun variannya meliputi pula orang yang merancang ciptaan, tetapi diwujudkan oleh orang lain di bawah pimpinan atau pengawasannya.⁹⁶ Demikian pula orang yang memesan suatu ciptaan baik dalam hubungan dinas maupun hubungan kerja biasa.⁹⁷ Selanjutnya, jika suatu badan hukum mengumumkan bahwa ciptaan berasal dari padanya dengan tidak menyebut seseorang sebagai penciptanya, maka badan hukum tersebut dianggap sebagai penciptanya. Ketentuan-ketentuan seperti itu tidak berlaku apabila dapat dibuktikan kenyataan yang sebaliknya.⁹⁸

⁹³ Eddy Damian, *Op.Cit*, hlm. 124.

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 2 angka 2.

⁹⁶ *Ibid*, Pasal 7.

⁹⁷ *Ibid*, Pasal 8.

⁹⁸ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 5 merumuskan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Kecuali terbukti sebaliknya, yang dianggap sebagai Pencipta adalah:
 - a. Orang yang namanya terdaftar dalam Daftar Umum Ciptaan pada Direktorat Jenderal; atau
 - b. Orang yang namanya disebut dalam Ciptaan atau diumumkan sebagai Pencipta pada suatu Ciptaan.

Menurut Henry Soelistyo masalah penentuan mengenai siapa yang dimaksud sebagai Pencipta lebih dirujuk pada pedoman yang tertulis secara formal. Ini berarti, di luar itu perlu diberi rambu atau arahan bagi pembuktiannya. Misalnya, apabila terjadi sengketa mengenai kepemilikan Hak Cipta, maka yang pertama-tama digunakan sebagai rujukan adalah orang yang namanya terdaftar dalam Daftar Umum Ciptaan atau yang namanya disebut dalam ciptaan. Yang juga menjadi rujukan adalah orang yang namanya diumumkan sebagai pencipta. Apabila pengadilan memperoleh bukti sebaliknya, maka anggapan hukum itu dianggap gugur. Yang berlaku adalah putusan pengadilan.⁹⁹

Pada mulanya, untuk menentukan siapa yang menjadi pencipta pertama dari suatu ciptaan tertentu tidaklah terlalu sulit. Misalnya: pencipta suatu ciptaan karangan ilmiah adalah seorang yang menulis tulisan ilmiah bersangkutan; pencipta suatu ciptaan musik adalah komposer; dan pencipta suatu ciptaan potret adalah fotografer. Meskipun demikian, dengan semakin berkembangnya teknologi canggih pada akhir-akhir ini, untuk menentukan siapa yang menjadi pencipta pertama dari suatu ciptaan tertentu, memerlukan penjelasan dengan pendekatan berbeda. Terutama dalam menentukan pencipta dari ciptaan-ciptaan yang tergolong sebagai hak-hak yang berkaitan¹⁰⁰ dengan hak cipta, misalnya: pencipta dari suatu pertunjukan musik klasik adalah seorang pelaku (*performer*); pencipta dari rekaman suara suatu lagu dalam bentuk *compact disc* atau pita seluloid adalah produser rekaman suara; dan pencipta dari tayangan pertunjukan/pertunjukan musik melalui siaran televisi adalah lembaga penyiaran.¹⁰¹

-
- (2) Kecuali terbukti sebaliknya, pada ceramah yang tidak menggunakan bahan tertulis dan tidak ada pemberitahuan siapa Penciptanya, orang yang berceramah dianggap sebagai Pencipta ceramah tersebut.”

⁹⁹ Henry Soelistyo, *Hak Cipta Tanpa Hak Moral*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 65.

¹⁰⁰Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 1 angka (9) mengartikan hak terkait:

Hak terkait adalah hak yang berkaitan dengan Hak Cipta, yaitu hak eksklusif bagi pelaku untuk memperbanyak atau menyiarkan pertunjukannya; bagi Produser Rekaman Suara untuk memperbanyak atau menyewakan karya rekaman suara atau rekaman bunyinya; dan bagi Lembaga Penyiaran untuk membuat, memperbanyak, atau menyiarkan karya siarannya.

¹⁰¹ Eddy Damian, *Op.Cit*, hlm. 125-126.

Mengetahui siapa yang merupakan pencipta pertama suatu ciptaan adalah sangat signifikan, karena:¹⁰²

- (1) Hak-hak yang dimiliki seorang pencipta pertama sangat berbeda dengan hak-hak pencipta terhadap Hak Terkait dengan Hak Cipta.
- (2) Masa berlakunya perlindungan hukum bagi pencipta pertama biasanya lebih lama dari mereka yang bukan pencipta pertama.
- (3) Pengidentifikasian pencipta pertama secara benar, merupakan syarat bagi keabsahan pendaftaran ciptaan (Pasal 5 (1) UUHC 2002), walaupun pendaftaran tidak mutlak dilakukan.

Yang perlu juga dijelaskan mengenai pengertian pencipta pertama suatu ciptaan adalah tentang adanya beberapa cara untuk menjadi pencipta pertama:¹⁰³

- (1) Seorang individu dapat secara mandiri menjadi pencipta pertama suatu ciptaan dengan cara menciptakan suatu ide dan mewujudkannya secara materiil.
- (2) Seorang majikan dapat menyuruh pegawainya yang bekerja penuh padanya untuk membuat suatu ciptaan berdasarkan suatu perintah kerja; dalam hal yang demikian si majikan adalah pencipta pertama ciptaan yang diperintahkan kepada pekerjanya.
- (3) Dua atau lebih orang atau badan hukum/usaha dapat menjadi pencipta bersama dari suatu ciptaan pertama.

Dengan salah satu cara di atas, seseorang dapat menjadi pencipta pertama. Kendati demikian seseorang yang mempunyai ide yang kemudian diwujudkan menjadi suatu ciptaan, belum tentu menjadi seorang pencipta.

Namun menurut Dr.Edmon Makarim S.Kom., S.H., LL.M bahwa pada Ciptaan yang dibuat dalam suatu pesanan, dimana pihak yang memesan itu memberikan ide atau rancangan sehingga terciptanya Ciptaan tersebut, maka walaupun tidak terjadinya suatu perjanjian pengalihan, pihak yang memesan itu setidaknya mendapatkan *joint ownership* atas Ciptaan tersebut.

¹⁰² *Ibid*, hlm. 127.

¹⁰³ *Ibid*.

Selanjutnya, dalam hal ciptaan terdiri dari beberapa bagian, Pasal 6 Undang-Undang Hak Cipta menetapkan norma sebagai berikut:¹⁰⁴

Jika suatu ciptaan terdiri atas beberapa bagian tersendiri yang diciptakan oleh dua orang atau lebih, yang dianggap sebagai Pencipta ialah orang yang memimpin serta mengawasi penyelesaian seluruh Ciptaan itu, atau dalam hal tidak ada orang tersebut, yang dianggap sebagai Pencipta adalah orang yang menghimpunnya dengan tidak mengurangi Hak Cipta masing-masing atas bagian Ciptaannya itu.

Penjelasan atas Pasal diatas, intinya yang dimaksud dengan bagian tersendiri, misalnya suatu ciptaan berupa film serial, yang isi setiap seri dapat lepas dari isi seri yang lain, demikian juga dengan buku, yang untuk isi setiap bagian dapat dipisahkan dari isi bagian yang lain karena masing-masing diciptakan oleh orang yang berbeda.¹⁰⁵

Melihat isi dan penjelasan dari ketentuan itu, belum jelas apakah norma tersebut dapat diterapkan dalam konteks ciptaan film. Sebab, sebuah karya film dapat terdiri atas beberapa bagian tersendiri. Misalnya, skenario, rancangan kostum, dan ilustrasi musik, yang masing-masing diciptakan oleh orang yang berbeda. Secara substantif, semestinya hal itu termasuk yang dimaksudkan undang-undang. Di luar itu, terdapat varian ciptaan yang tidak diciptakan sendiri oleh penciptanya.¹⁰⁶ Hal itu diatur dalam Pasal 7 yang berbunyi sebagai berikut: “Jika suatu ciptaan yang dirancang seseorang diwujudkan dan dikerjakan oleh orang lain di bawah pimpinan dan pengawasan orang yang merancang, Penciptanya adalah orang yang merancang Ciptaan itu.”¹⁰⁷

Inti ketentuan Pasal 7 ini pada dasarnya sama dengan prinsip yang di negara lain dikenal dengan *work made for hire*. Menurut konsepsi ini, orang yang senyatanya mengerjakan dan secara fisik mewujudkan ciptaan itu akan hanya dianggap

¹⁰⁴ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 6.

¹⁰⁵ *Ibid*, Penjelasan Pasal 6.

¹⁰⁶ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 67.

¹⁰⁷ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 7.

sebagai pekerja dan bukan pencipta. Yang dianggap sebagai pencipta adalah orang yang merancang.¹⁰⁸

Patut pula dicatat bahwa menurut Penjelasan Pasal 7 UU Hak Cipta, yang dimaksud dengan rancangan adalah gagasan yang berupa gambar atau kata, atau gabungan keduanya yang akan diwujudkan dalam bentuk yang dikehendaki pemilik rancangan. Oleh karena itu, perancang disebut pencipta apabila rancangannya itu dikerjakan secara detail menurut desain yang sudah ditentukannya, dan tidak sekedar merupakan gagasan atau ide semata. Frasa “di bawah pimpinan dan pengawasan” maksudnya adalah dilakukan dengan bimbingan, pengarahan, ataupun koreksi dari orang yang memiliki rancangan tadi, baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁰⁹

Selanjutnya, ketentuan Pasal 8 menegaskan prinsip mengenai pengakuan status pencipta sebagai berikut:¹¹⁰

- (1) Jika suatu Ciptaan dibuat dalam hubungan dinas dengan pihak lain dalam lingkungan pekerjaannya, Pemegang Hak Cipta adalah pihak yang untuk dan dalam dinasnya Ciptaan itu dikerjakan, kecuali ada perjanjian lain antara kedua pihak dengan tidak mengurangi hak Pencipta apabila penggunaan Ciptaan itu diperluas sampai ke luar hubungan dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku pula bagi Ciptaan yang dibuat pihak lain berdasarkan pesanan yang dilakukan dalam hubungan dinas.
- (3) Jika suatu Ciptaan dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, pihak yang membuat karya cipta itu dianggap sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta, kecuali apabila diperjanjikan lain antara kedua pihak.

Yang dimaksud dengan hubungan dinas adalah hubungan kepegawaian antara pegawai negeri dengan instansinya.¹¹¹ Prinsipnya, ciptaan yang dihasilkan

¹⁰⁸ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 67.

¹⁰⁹ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Penjelasan Pasal 7.

¹¹⁰ *Ibid*, Pasal 8.

¹¹¹ OK. Saidin, *Aspek Hukum Hak Kekayaan Intelektual (Intellectual Property Rights)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 71-72.

dianggap menjadi hak instansi atau lembaga tempat pegawai yang membuat ciptaan tersebut bernaung dan terikat dalam hubungan dinas. Lembaga tersebut diakui dan dikukuhkan sebagai Pemegang Hak Cipta dengan tidak mengurangi hak-hak dan status pegawai yang bersangkutan sebagai pencipta. Dikaitkan dengan pengaturan mengenai Hak Moral, maka nama pencipta harus dicantumkan dalam ciptaan meskipun penguasaannya berada di tangan instansi atau lembaga tempatnya bekerja.¹¹²

Pemahaman yang sama mengenai hak moral juga berlaku bagi ketentuan ayat (2) dan ayat (3) yang mengatur status ciptaan yang dibuat atas dasar pesanan. Ketentuan ayat (2) memiliki makna yang sedikit berbeda. Intinya, Hak Cipta yang dibuat oleh seseorang atas dasar pesanan yang diterimanya dari instansi pemerintah, akan dipegang oleh instansi tersebut selaku pemesan. Sudah tentu, ini normatif sifatnya. Jika ada kesepakatan lain, maka yang berlaku adalah status yang dinyatakan dalam perjanjian. Lebih lanjut, substansi ketentuan ayat (3) mengacu pada skenario yang berbeda lagi. Hubungan kerja yang terjadi sesungguhnya dibatasi hanya yang berlangsung di lembaga swasta. Dalam versi ini, titik berat diletakan pada pihak yang membuat. Artinya, pihak yang membuat karya cipta itu diakui dan dikukuhkan haknya sebagai pencipta dan sekaligus Pemegang Hak Cipta.¹¹³

3.3.2 Konsepsi Kepemilikan Hak Cipta

Berbicara masalah kepemilikan sebenarnya erat kaitannya dengan keberadaan konsep hak milik pribadi yang sudah diakui lama oleh hukum. Pemberian kekuasaan memonopoli kepada yang berhak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hak milik pribadi ini sering dilawankan dengan hak milik bersama yang dimiliki masyarakat, sehingga perpaduan antara hak milik pribadi dengan hak milik bersama ini menimbulkan konsep seperti hak milik berfungsi sosial, artinya hak milik pribadi tersebut oleh perundang-undangan yang berlaku dibatasi kewenangan berhubung adanya kepentingan masyarakat atau hak milik bersama.

¹¹² Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 67.

¹¹³ *Ibid*, hlm. 68.

Hal demikian juga berlaku terhadap hak cipta, dimana UUHC memberikan pembatasan-pembatasan, antara lain dengan memberikan jangka waktu yang terbatas.¹¹⁴

Sebagaimana yang dikutip oleh Sanusi Bintang dalam bukunya, pengertian hak milik pribadi sendiri yang diuraikan John Locke (1632-1704) dapat diartikan bahwa apabila seseorang memiliki hak milik atas suatu benda, ia mempunyai hak untuk memiliki, menggunakan, mengatur, membuang, atau memindahtangankan benda tersebut. Menurutnya adalah wajar seseorang itu mempunyai sesuatu yang merupakan kepemilikan atas dirinya, kerja, dan hasil atau konsekuensi apa yang menjadi aktivitas kerjanya. Hak kepemilikan pribadi ini menurut John Locke bersifat alamiah.¹¹⁵

Sebagai konsekuensi dari pengakuan dari pengakuan hak milik pribadi atas suatu ciptaan yaitu melalui kepemilikan hak cipta, maka berlakulah suatu asas bahwa memiliki benda tertentu yang berwujud tidak berarti juga memiliki hak atas kepemilikan intelektual (hak cipta) yang ada di dalamnya. Misalnya seorang yang membeli sebuah buku atau lukisan, maka yang bersangkutan hanya menjadi pemilik buku atau lukisan saja, tidak mencakup hak cipta atas buku atau lukisan itu. Hak milik atas buku atau tulisan itu berada pada tangan pembeli, sedangkan hak ciptanya berada pada pencipta buku atau lukisan. Hak cipta itu tetap melekat dalam tangan siapa pun kepemilikan benda itu berada.¹¹⁶

Kepemilikan hak cipta dapat berada pada tangan pencipta sendiri atau pemegang hak cipta selain dari pencipta. Seorang pencipta secara otomatis menjadi pemilik hak cipta atau ciptaannya. Pada rezim perlindungan Hak Cipta umumnya dikenal sistem perlindungan otomatis (*automatic protection system*). Sistem ini mengaskan bahwa, sejak proses *fixation* selesai dilakukan, sejak saat itu pula Penciptanya menikmati perlindungan hukum, tanpa memerlukan formalitas

¹¹⁴ Sanusi Bintang, *Hukum Hak Cipta*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1998), hlm. 39.

¹¹⁵ *Ibid*, hlm. 39-40.

¹¹⁶ *Ibid*, hlm. 40.

berupa registrasi atau pendaftaran.¹¹⁷ Sehingga mensyaratkan adanya formalitas tertentu, misalnya pendaftaran untuk memperoleh pengakuan hak.

Menurut Henry Soelistyo dalam bukunya, membagi konsepsi kepemilikan hak cipta kedalam beberapa poin, yaitu:

a. Authorship dan Ownership

Kepemilikan Hak Cipta sebagai hak kebendaan, dibedakan secara teoretis dalam dua konsep hak. Yang pertama menyangkut hak yang terkait dengan pencipta atau *authorship* dan kedua menyangkut hak yang terkait dengan ciptaan atau *ownership*. Pemisahan kedua hak tersebut didasarkan pada pemahaman atas sifat Hak Cipta yang merupakan hak atas kekayaan atau kepemilikan kebendaan yang tidak berwujud.¹¹⁸

Esensi hak yang terkait dengan pencipta atau *authorship* memiliki elemen *moral rights*, yaitu hak pencipta untuk diakui dan dihargai melalui karya-karya yang diciptakannya. Adapun hak yang terkait dengan pemilik ciptaan atau yang lazim disebut Pemegang Hak Cipta atau *copyright holder* hanya memiliki hak ekonomi. Kedua hak tersebut lazimnya berada pada satu tangan, yaitu pencipta. Ini berarti, pencipta sekaligus merupakan Pemegang Hak Cipta. Sebaliknya, merupakan hal yang lazim pula bila keduanya melekat pada dua pihak yang berbeda.¹¹⁹ Dalam sistem Undang-Undang Hak Cipta di Indonesia, yang dilindungi adalah Pemegang Hak Cipta, yaitu Pencipta sebagai pemilik Hak Cipta, atau orang lain yang menerima hak dari Pencipta.¹²⁰

b. Lisensi Penggunaan Hak Cipta

Dalam praktik, pencipta atau Pemegang Hak Cipta memiliki beberapa pilihan dalam mengeksploitasi ciptaannya. Di antaranya, dengan memberi izin atau lisensi pada pihak lain untuk memanfaatkan seluruh atau sebagian dari ciptaannya.

¹¹⁷ Agus Sardjono, *Op.Cit*, hlm. 19.

¹¹⁸ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 74.

¹¹⁹ *Ibid*.

¹²⁰ Agus Sardjono, *Op.Cit*, hlm. 26.

Lisensi seperti itu harus dituangkan dalam kontrak yang jelas dan tegas. Misalnya, apakah berupa *exclusive license* atau *non-exclusive license*. Kedua format kontrak tersebut mempunyai makna keterikatan yang berbeda, terutama mengenai hak dan kewajibannya yang terkait dengan pihak ketiga.¹²¹

Dalam *exclusive license*, pihak penerima lisensi menjadi pemegang tunggal hak eksploitasi. Artinya, pemberi lisensi tidak dimungkinkan memberikan lisensi lagi kepada pihak ketiga lainnya. Adapun model *non-exclusive* masih tetap memungkinkan pemberian izin eksploitasi kepada pihak ketiga. Lisensi yang bersifat *non-exclusive* juga dapat diberikan secara terbatas hanya untuk mengeksploitasi hak-hak tertentu.¹²²

Prinsip dasar yang dianut adalah, kecuali diperjanjikan lain, lisensi selalu bersifat *non-exclusive*. Artinya, jika tidak ada perjanjian lain, pemegang hak cipta tetap boleh melaksanakan sendiri atau memberi lisensi kepada pihak ketiga lainnya untuk melaksanakan perbuatan hukum mengumumkan atau memperbanyak Ciptaannya.¹²³

c. Kepemilikan Hak Cipta Oleh Negara

Kepemilikan Hak Cipta juga memiliki korelasi dengan kepentingan negara. Sebagai institusi, negara juga diakui memiliki Hak Cipta atas beberapa aset bangsa, termasuk lagu Indonesia Raya dan lagu-lagu kebangsaan lainnya serta buku-buku terbitan resmi pemerintah. Meski negara memegang Hak Cipta atas lagu Indonesia Raya, hal itu tidak mengurangi sikap pengakuan dan penghormatan yang diberikan kepada W.R. Supratman sebagai penciptanya. Demikian pula Buku 40 *Tahun Indonesia Merdeka*, yang diterbitkan oleh Kementrian Sekretariat Negara RI yang tetap mencantumkan nama-nama para penulis berikut tim kerjanya. Status kepemilikan Hak Cipta oleh negara ini tidak serta merta menempatkan negara sebagai penciptanya. Negara, dalam hal ini, lebih bertindak sebagai pemegang dan pengelola Hak Cipta. Bila ada orang asing yang

¹²¹ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 75

¹²² *Ibid.*

¹²³ OK. Saidin, *Op.Cit*, hlm. 125.

berkeinginan menggunakan ciptaan *asset* bangsa sebagaimana diatur dalam Pasal 10 UU Hak Cipta 2002 untuk kepentingan yang bersifat komersial, sepatutnya ia minta izin pada negara.¹²⁴

Peran negara dalam kepemilikan Hak Cipta juga dilibatkan dalam ciptaan-ciptaan yang tidak diketahui penciptanya anonim. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 11 UU Hak Cipta:¹²⁵

- (1) Jika suatu Ciptaan tidak diketahui Penciptanya dan Ciptaan itu belum diterbitkan, Negara memegang Hak Cipta atas Ciptaan tersebut untuk kepentingan Penciptanya.
- (2) Jika suatu Ciptaan telah diterbitkan tetapi tidak diketahui Penciptanya atau pada Ciptaan tersebut hanya tertera nama samaran Penciptanya, penerbit memegang Hak Cipta atas Ciptaan tersebut untuk kepentingan Penciptanya.
- (3) Jika suatu Ciptaan telah diterbitkan tetapi tidak diketahui Penciptanya dan/atau penerbitnya, Negara memegang Hak Cipta atas Ciptaan tersebut untuk kepentingan Penciptanya.

Negara diberi peran sebagai pemegang Hak Cipta sampai dengan ada orang yang menyatakan jati dirinya sebagai pencipta. Peran negara diperlukan terutama untuk mengisi kekosongan status hukum yang terkait dengan kepemilikan Hak Cipta.¹²⁶

d. Konsep *Work Made for Hire*

Kesulitan lain yang terkait dengan kepemilikan Hak Cipta biasanya menyangkut ketidakjelasan hubungan antara pekerja dengan majikan. Demikian pula pengertian mengenai waktu atau saat seseorang dianggap sedang menjalankan pekerjaan atau *in the course of his employment*. Dalam bukunya Stephen M. McJohn mengatakan:¹²⁷

¹²⁴ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 75.

¹²⁵ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 11.

¹²⁶ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 76.

¹²⁷ Stephen M. McJohn, *Copyright, Examples, & Explanations*, (New York: Aspen Publisher, 2006), hlm. 131.

Not everything an employee creates is a work for hire. To be a work made for hire, the work must also be created within the scope of her employment. Courts also follow agency law here, considering several factors:

1. *Whether the work is of the type that employee is employed to perform;*
2. *Whether the work occurs substantially within authorized work hours; and*
3. *Whether its purpose, at least in part, is to serve the employer.*

A writer who writes an article at home outside office hours may nevertheless create a work for hire if he wrote on topics within his job description, co-authored and discussed the article with a fellow employee, and receive reimbursement to present the paper at a symposium.

Untuk menentukan kapan seseorang dianggap sedang bekerja untuk perusahaan adalah jika ia bekerja pada normalnya waktu dalam jam kerja, maka karya cipta apa pun yang dihasilkan dianggap untuk perusahaan. Apalagi bila menggunakan peralatan dan fasilitas milik perusahaan. Namun, terdapat problema yang tidak mudah penyelesaiannya bila seorang pekerja berhasil menciptakan karya yang dibuat di luar jam kerjanya. Misalnya, seorang lawyer yang bekerja di suatu perusahaan minyak asing. Di sela-sela kesibukannya menangani tugas-tugas yang terkait dengan kontrak dan aspek legal lainnya, ia menciptakan lagu yang sesungguhnya merupakan kisah cintanya sendiri. Dalam kasus hipotesis seperti ini, Hak Cipta atas lagu tetap menjadi milik *lawyer* itu. Ini jelas tidak terbantah meskipun lagu dan liriknya diciptakan pada jam kerja. Satu-satunya masalah yang mungkin harus dihadapi adalah penilaian perusahaan atas ketidaksiplinerannya bekerja dan hilangnya sebagian waktu serta perhatian pekerja tersebut sehingga layak dianggap merugikan perusahaan.¹²⁸

Situasinya akan berbeda bila *lawyer* tersebut bekerja atas dasar kontrak kerja dengan lingkup tugas yang sangat luas. Misalnya, bertugas dibidang kehumasan. Sebagai Kepala Bidang Hubungan Masyarakat, ia harus kreatif memikirkan ide-ide dan menciptakan kreasi dalam berbagai media publikasi untuk membangun citra perusahaan. Ia bisa membuat iklan layanan masyarakat, *company profile*, poster-poster berikut moto yang menarik atau bahkan membuat *jingle* untuk perusahaan. Semua hasil karya itu tentu menjadi milik perusahaan, termasuk Hak

¹²⁸ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 77.

Cipta yang melekat pada masing-masing ciptaan. Ini berlaku sebagai norma meskipun beberapa di antara ciptaan itu dibuat di luar jam kerja yang normal berlaku di perusahaan. Hak Cipta akan menjadi milik perusahaan meskipun pencipta yang sesungguhnya telah mengorbankan waktu, tenaga, ide, kreasi, dan pemikirannya untuk menciptakan karya itu.¹²⁹

Patut pula diulas status dan permasalahan Hak Cipta yang terkait dengan karya-karya yang dihasilkan oleh konsultan atau pekerja bebas atau *freelance*. Lazimnya, karya-karya seperti itu diberi status *a work made for hire*, sebagaimana dikatakan Stephen M. McJohn.¹³⁰

There are two ways a work may qualify as a work made for hire:

1. *The work was prepared by an employee within the scope of her employment; or*
2. *The work was specially ordered and commissioned, falls into one of several specific categories, and the parties expressly agree in writing it is a work made for hire.*

The second category applies more narrowly because it requires a specific agreement and only applies to the specific categories. It applies when a newspaper agrees with a freelancer that a story constitutes a work for hire or if a movie producer hires a freelance scriptwriter and the parties agree that the script is a work for hire.”

Di Indonesia, ketentuan mengenai status pekerja, majikan, hubungan kerja, dan lingkup pekerjaan tidak terlalu jelas dijabarkan. Hanya dalam kontrak-kontrak yang dibuat oleh perusahaan yang besar, hal itu dideskripsikan secara rinci dan memadai. Berbagai perusahaan lainnya mengabaikan dan menganggap masing-masing pihak maklum dan sepakat untuk tidak mempersoalkannya. Padahal dalam kerangka kepemilikan Hak Cipta, kategorisasi seseorang sebagai pekerja atau tenaga lepas, dinilai sangat penting dan menentukan. Karenanya memerlukan kejelasan untuk dapat digunakan sebagai pegangan. Dalam kaitan ini, peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan seharusnya

¹²⁹ *Ibid*, hlm. 77.

¹³⁰ Stephen M. McJohn, *Op.Cit*, hlm. 129-130.

mampu memberikan arahan dan penegasan, termasuk perbedaan status berikut hak dan kewajiban yang dimiliki.¹³¹

e. Karya Derivatif

Pengertian karya derivatif menurut Stephen M. McJohn yang dimaksud dengan Karya Derivatif.¹³²

A derivative work is defined as a work based upon one or more preexisting works, such as translation, musical arrangement, dramatization, fictionalization, motion picture version, sound recording, art reproduction, abridgment, condensation, or any other form in which a work may be recast, transformed, or adapted. A work consisting of editorial revisions, annotations, elaborations, or other modifications which, as a whole, represent an original work of authorship, is a derivative work.

Dalam karya derivatif, biasanya melekat banyak hak. Karenanya eksploitasi atas hak-hak seperti itu menjadi sangat sangat rumit dan merepotkan. Misalnya bila karya itu berupa *sound recording*. Meskipun UU Hak Cipta melindungi karya seperti itu dalam rezim *Neighbouring Right*, di beberapa negara seperti Inggris dan AS dan beberapa negara di Eropa masih tetap mengakuinya sebagai ciptaan yang dilindungi Hak Cipta. Untuk itu, *sound recording* tetap layak dijadikan contoh karya derivatif.¹³³

Secara teknis, dalam karya *sound recording* melekat beberapa hak seperti Hak Cipta atas karya lagu atau *musical work*, karya lirik, dan Hak Cipta atas karya *sound recording*, berikut jabaran haknya yang terinci dalam *economic right* dan *moral right* yang melekat pada komposer dan penulis liriknya. Dengan memerhatikan luasnya cakupan hak, maka eksploitasi karya rekaman suara harus memerhatikan semua itu, baik yang menyangkut pengalihan, pemberian lisensi ataupun penghapusan hak yang akan dilakukan. Meski dalam praktik selama ini hal itu dapat disimplifikasi dengan mekanisme *collecting administration*, tak urung hal itu masih tetap akan terkendala dengan kebebasan dan kemauan masing-

¹³¹ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 78.

¹³² Stephen M. McJohn, *Op.Cit*, hlm. 34.

¹³³ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 78.

masing pemilik Hak Cipta. Dalam kaitan ini, eksploitasi lazimnya hanya menyangkut penggandaan atau perbanyakkan, penyewaan, dan pengumuman atau pertunjukan atau *performing* di depan umum.¹³⁴

Kerumitan yang sama juga terjadi dalam karya film atau sinematografi. Struktur kepemilikannya juga melibatkan beberapa ciptaan berikut Hak Ciptanya, seperti karya novel yang diangkat dalam format film, sinopsis, skenario penyutradaraan, ilustrasi musik, kostum, asesoris, dan dekorasi-dekorasi lain yang dipajang untuk *setting*. Di antara sekian banyak kontribusi ciptaan itu, peran sutradara dinilai paling menentukan. Karenanya, selain produser yang mengatur segala sesuatu hingga terwujudnya karya film, sutradara juga layak dipertimbangkan untuk mendapatkan pengakuan dan hak sebagai Pencipta. Dengan begitu, maka segala bentuk eksploitasi atas karya film yang dihasilkan, termasuk penyewaannya harus mendapatkan persetujuan bersama sutradara. Sudah tentu, sebagaimana layaknya karya kolektif, Hak Cipta yang dimiliki oleh produser dan sutradara, tidak mengurangi Hak Cipta atas masing-masing bagian dari ciptaannya. Apabila misalnya penata musik ingin membuat album *sound track* dari ilustrasi musik yang diciptakannya, seharusnya tidak ada hambatan baginya untuk melakukan itu.¹³⁵

3.3.3 Pengalihan Hak Cipta

Sebagaimana hak kebendaan lainnya, Hak Cipta sebagai benda bergerak yang immateriil merupakan bagian dari kekayaan seseorang yang dapat beralih atau dialihkan baik seluruhnya maupun sebagian.¹³⁶ Pasal 3 UU Hak Cipta 2002 mengatur norma yang menjadi dasar bagi pengalihan ciptaan sebagai berikut:¹³⁷

¹³⁴ *Ibid*, hlm.79.

¹³⁵ *Ibid*.

¹³⁶ Belinda Rosalina, "Perlindungan Karya Arsitektur Berdasarkan Hak Cipta". Disertasi doktor Universitas Indonesia. Jakarta, 2010.

¹³⁷ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 3.

- (1) Hak Cipta dianggap sebagai benda bergerak.
- (2) Hak Cipta dapat beralih atau dialihkan, baik seluruhnya maupun sebagian karena:
 - a. Pewarisan:
 - b. Hibah:
 - c. Wasiat:
 - d. Perjanjian tertulis; atau
 - e. Sebab-sebab lain yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan.

Cara pengalihan hak dikenal dengan *assignment (overdracht)*, yang dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah penyerahan.¹³⁸ Yang diserahkan berdasarkan perjanjian oleh Pencipta kepada pihak lain yang kemudian menjadi Pemegang Hak Cipta adalah seluruh Hak Cipta atau sebagiannya dari suatu Ciptaan yang diatur dalam UUHC. Hak Cipta suatu Ciptaan dapat beralih sepenuhnya dan selama-lamanya kepada Pemegang Hak Cipta (*Assignee*). Dengan perkataan lain Pencipta menyerahkan seluruh Hak Ciptanya kepada Pemegang Hak Cipta dengan cara menjual seluruh hak ciptanya dengan cara penyerahan. Hak Cipta yang dijual untuk seluruh atau sebagiannya tidak dapat dijual untuk kedua kalinya oleh penjual yang sama (Pasal 26 (2) UUHC 2002).

Apabila seseorang dengan suatu perjanjian mengalihkan dengan menyerahkan keseluruhan hak cipta yang terdapat pada suatu Ciptaan, maka jenis perjanjian yang demikian ini digolongkan sebagai perjanjian penyerahan atau *assignment agreement*.¹³⁹

Pengertian WIPO tentang *Assignment of Copyright* sebagai berikut:¹⁴⁰

Usually Understood as meaning the transfer of copyright or a part thereof as a sort of property. Unlike licenses, which involve only the grant of

¹³⁸ UUHC mengatur tentang istilah penyerahan dalam beberapa Pasal 24 (2), 26 (1) dan Pasal 55.

¹³⁹ *Ibid*, hlm. 230.

¹⁴⁰ World Intellectual Property Organization (WIPO), *WIPO Glossary of Terms of the Law of Copyright and Neighboring Rights*, (French & European Publications, Incorporated, 1980), hlm. 14

specified rights to use the work accordingly, an assignment transfers the copyright itself. Apart from inheritance total setting over of the copyright in the sense of transfer of ownership is possible only under copyrights laws which do not provide for inalienable moral rights. The person who transfers copyrights is called the assignor; the first assignor or a copyrights is generally the author or his heirs. The person to whom the copyright is transferred is called the assignee.

Dari pengertian diatas, maka dapat diketahui bahwa Perjanjian Penyerahan ini tidak seperti lisensi yang hanya diizinkan untuk menggunakan hak-hak tertentu terhadap suatu Ciptaan. *Assignment transfer the copyright itself*, berarti hak cipta atas suatu Ciptaan tersebut lah yang beralih kepada pihak lain yang diserahkan hak cipta. Pemindahan kepemilikan hak cipta hanya mungkin dilakukan di bawah Hukum Hak Cipta, dan pemindahan ini tidak berlaku terhadap hak moral. Pihak yang mengalihkan hak cipta disebut dengan *assignor*, dan pihak yang menerima pengalihan hak cipta disebut dengan *assignee*.

Suatu perjanjian penyerahan harus diadakan oleh para pihak secara tertulis. Untuk kejelasannya akan diuraikan dengan contoh sebagai berikut:¹⁴¹

Sdr. Alfa menyerahkan keseluruhan hak cipta atas ciptaan karya tulis roman kepada penerbit beta berdasarkan perjanjian penerbitan buku yang merupakan jenis perjanjian penyerahan (*assignment agreement*). Hal ini berarti bahwa Penerbit Beta menjadi pemilik keseluruhan hak-hak yang terdapat pada hak cipta karya tulis roman yang dialihkan dengan menyerahkan (*assignment*) oleh pencipta Sdr. Alfa.

3.3.4 Lisensi

Dalam Black's Law Dictionary lisensi diartikan sebagai "*A personal privilege to do some particular act or series of acts...*" atau "*The permission by competent authority to do an act which, without such permission would be illegal, a trespass, a tort, or otherwise would not allowable.*"¹⁴²

Sedangkan di dalam Undang-undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, dinyatakan "Lisensi adalah izin yang diberikan oleh Pemegang Hak Cipta atau Pemegang Hak Terkait kepada pihak lain untuk mengumumkan dan/atau

¹⁴¹ Eddy Damian, *OpCit*, hlm. 216.

¹⁴² Black Henry C, *Black's Law Dictionary*, (St.Paul : West Publishing, 1979), hlm. 125.

memperbanyak Ciptaannya atau produk Hak Terkaitnya dengan persyaratan tertentu.”¹⁴³

UU Hak Cipta mengatur ketentuan tentang Lisensi yaitu dalam Pasal 45 yang dirumuskan sebagai berikut:¹⁴⁴

- (1) Pemegang Hak Cipta berhak memberikan Lisensi kepada pihak lain berdasarkan surat perjanjian Lisensi untuk melaksanakan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasa 2.
- (2) Kecuali diperjanjikan lain, lingkup Lisensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi semua perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berlangsung selama jangka waktu Lisensi diberikan dan berlaku untuk seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.
- (3) Kecuali diperjanjikan lain, pelaksanaan perbuatan sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dan ayat (2) disertai dengan kewajiban pemberian royalti kepada Pemegang Hak Cipta oleh penerima Lisensi.
- (4) Jumlah royalti yang wajib dibayarkan kepada Pemegang Hak Cipta oleh penerima Lisensi adalah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan berpedoman kepada kesepakatan organisasi profesi.

Sesuai rumusan tersebut, lisensi mencakup seluruh lingkup isi hak, berlaku untuk selama jangka waktu tertentu, dan diakui implementasinya di sleuruh wilayah negara Republik Indonesia dengan kewajiban membayar royalti. Norma umum seperti itu dapat disimpangi dengan perjanjian yang berbeda yang disepakati secara bersama-sama oleh para pihak.

Selanjutnya pasal 45 ayat (4) UUHC mengatur prinsip penentuan besarnya royalti yang harus dibayarkan. Arahnya, harus berdasarkan kesepakatan para pihak dengan berpedoman kepada kesepakatan organisasi profesi.

Dan pada Pasal 46 UUHC mengatur prinsip non-eksklusivitas perjanjian lisensi. Intinya, hukum meletakkan satu asumsi bahwa setiap perjanjian lisensi selalu bersifat non-esklusif. Artinya, pencipta atau pemegang Hak Cipta masih tetap dapat memberikan lisensi yang sama kepada pihak ketiga lainnya. Jika tidak, hal

¹⁴³Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 1 angka 14.

¹⁴⁴ *Ibid*, Pasal 45.

itu harus dinyatakan secara tegas dan jelas. Rumusan selengkapnya ketentuan Pasal 46 UU Hak Cipta adalah sebagai berikut “kecuali diperjanjikan lain, Pemegang Hak Cipta tetap boleh melaksanakan sendiri atau memberikan Lisensi kepada pihak ketiga untuk melaksanakan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2”.¹⁴⁵

Selain ketentuan yang berdimensi perdata, UU Hak Cipta juga mengatur kewenangan dan kepentingan publik. Pasal 47 merumuskan ketentuan sebagai berikut.¹⁴⁶

- (1) Perjanjian Lisensi dilarang memuat ketentuan yang dapat menimbulkan akibat yang merugikan perekonomian Indonesia atau memuat ketentuan yang mengakibatkan persaingan usaha tidak sehat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Agar dapat mempunyai akibat hukum terhadap pihak ketiga, perjanjian Lisensi wajib dicatatkan di Direktorat Jenderal.
- (3) Direktorat Jenderal wajib menolak pencatatan perjanjian Lisensi yang memuat ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pencatatan perjanjian Lisensi diatur dengan Keputusan Presiden.

Ayat (1) Pasal ini dapat dicontohkan seperti ini, apabila pemegang lisensi secara sengaja tidak memanfaatkan atau mengeksploitasi Ciptaan yang dilisensikan. Hal itu dilakukan agar dapat menguasai pasar dengan produk lain atau ciptaannya sendiri. Cara demikian jelas akan merugikan hak pencipta dan juga dapat mengganggu pertumbuhan perekonomian Indonesia. Dengan memperhatikan kemungkinan seperti itu, UUHC 2002 memberikan arahan bahwa pelisensian dapat dilaksanakan sepanjang hal itu tidak menimbulkan akibat yang merugikan perekonomian Indonesia atau tidak memuat ketentuan yang mengakibatkan persaingan usaha tidak sehat.¹⁴⁷

¹⁴⁵ *Ibid*, Pasal 46.

¹⁴⁶ *Ibid*, Pasal 47.

¹⁴⁷ Rachmadi Usman, *Hukum Atas Hak Kekayaan Intelektual*, (Bandung: PT. Alumni, 2003), hlm. 149.

Kemudian, sebagaimana dinyatakan dalam ketentuan ayat (2), perjanjian lisensi wajib dicatatkan di Direktorat Jenderal. Pencatatan dilakukan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan asas publikasi agar perjanjian lisensi dapat mempunyai akibat hukum terhadap pihak ketiga.

Menurut doktrin perjanjian lisensi, ada dua macam:

Lisensi Eksklusif

Jenis perjanjian lisensi eksklusif digunakan bila pencipta mengalihkan satu atau beberapa hak dari suatu hak cipta yang dimilikinya kepada pemegang hak cipta, tetapi tetap menahan hak-hak lain yang ada pada hak cipta bersangkutan. Hal ini berarti pencipta tetap dapat melaksanakan hak ciptanya atau memberikan lisensi yang sama kepada pihak ketiga.¹⁴⁸

Hak Eksklusif yang dimiliki pencipta terdiri dari sekumpulan hak cipta (*a bundle of copyrights*) yang dapat dipilah-pilah. Oleh karena itu, pengalihannya dapat dilakukan dalam berbagai cara berbeda. Di dalam dunia penerbitan buku misalnya, suatu karya tulis yang diterbitkan oleh perusahaan majalah, terkandung dalam karya tulis ini beberapa hak cipta lain. Misalnya, hak cipta untuk menerbitkan karya tulis bersangkutan dalam bahasa lain berbentuk buku, atau dalam bentuk film, atau *compact disc*, atau pita rekaman dan lain-lain.¹⁴⁹

Lisensi Tidak Eksklusif

Jenis lisensi semacam ini berupa hak untuk mengeksploitasi satu atau beberapa hak cipta yang dimiliki seorang pencipta. Walaupun pencipta telah memberikan suatu lisensi yang tidak eksklusif kepada pemegang hak cipta, pencipta tidak tertutup kemungkinannya untuk memberikan hak serupa kepada orang lain pada waktu yang bersamaan. Hal ini dimungkinkan, karena pemberian lisensi tidak eksklusif *bukanlah suatu pengalihan kepemilikan Hak cipta*.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Eddy Damian, *Op.Cit*, hlm. 211.

¹⁴⁹ *Ibid*, hlm. 212,

¹⁵⁰ *Ibid*, hlm. 213.

Suatu lisensi tidak eksklusif tidak selalu harus berupa suatu perjanjian dalam bentuk tertulis atau lisan. Izin atau lisensi dianggap atau disimpulkan telah diberikan dari suatu keadaan tertentu. Dalam arti, suatu keadaan yang dapat menyimpulkan bahwa pencipta memang sungguh-sungguh bermaksud memberikan lisensi tidak eksklusif. Lisensi semacam ini dapat diberikan secara lisan atau tertulis. Meskipun demikian, sebaiknya lisensi diberikan secara tertulis, karena hal ini dapat mencegah timbulnya salah pengertian di kelak kemudian hari.¹⁵¹

Suatu surat sederhana atau memo yang ditandatangani kedua belah pihak dengan pencantuman secara ringkas lisensi tidak eksklusif sudah memadai untuk dipakai sebagai bukti pemberian lisensi. Minimal yang perlu dicantumkan adalah hak-hak apa saja yang akan diberi lisensi tidak eksklusif, kepada siapa lisensi diberikan dan untuk berapa lama.¹⁵²

3.3.5 Kekurangan Pada Undang-Undang Hak Cipta

Pengaturan di dalam Undang-Undang Hak Cipta terdapat kekurangan-kekurangan, seperti yang Dr. Edmon Makarin S.Kom., S.H., LL.M., katakan bahwa Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Hak Cipta yang menyatakan bahwa Hak Cipta adalah benda bergerak adalah tidak tepat. Hal ini dikarenakan, bila Hak Cipta merupakan benda bergerak maka pengaturannya haruslah sesuai dengan buku II tentang benda dalam KUHPerduta. Sedangkan di dalam KUHPerduta sendiri tidak ada disebutkan mengenai *auteursrechts*. Oleh karena itu terdapat suatu ketidaksesuaian atau ketidakjelasan dalam pengaturan Hak Cipta. Patut disadari bahwa logika hukum Hak Cipta sesungguhnya bukan hanya perlindungan terhadap hasil ciptaan sebagai “barang”, melainkan lebih kepada hak-hak individual si Pencipta yang melekat kepada Ciptaan tersebut. Sehingga berpindahnya suatu obyek Ciptaan dibawah penguasaan suatu pihak (*possession*) tidaklah berarti telah berpindahnya hak kepemilikan (*ownership*) atas hasil intelektual tersebut. Meskipun ia dianggap sebagaimana layaknya benda bergerak,

¹⁵¹ Ibid, hlm. 214.

¹⁵² Ibid, hlm. 214-215.

namun sifat dasarnya tidaklah sama dengan konsep kebendaan dalam buku II KUHPerdara, karena yang dibicarakan adalah hak atas obyek immateriil bukan materil.

Kemudian menurut Prof. Dr. Agus Sardjono, S.H., M.H juga mengkritisi bahwa dalam melakukan pengalihan Hak Cipta, yang dapat dialihkan hanyalah sebatas hak ekonomi dari Pencipta. Sedangkan hak moral tetap melekat pada diri Pencipta. Namun, seperti dinyatakan dalam Pasal 24 Undang-Undang Hak Cipta, bahwa Hak Moral tersebut salah satunya adalah untuk memberikan persetujuan ketika Ciptaan akan dilakukan perubahan, atau di adaptasi dan lain sebagainya. Menurut Prof. Agus, ketika memberikan izin untuk melakukan perubahan terhadap Ciptaannya, disana sebenarnya terdapat hak ekonomi yang dirasakan oleh Pencipta, sehingga bukan sekedar perlindungan hak moral saja. Oleh sebab itu, bila menggunakan pengalihan Hak Cipta sebagaimana yang diatur pada Undang-Undang Hak Cipta, dirasa rancu karena hanya mengalihkan hak ekonominya saja sedangkan hak moral tetap melekat padahal sebenarnya disana juga merupakan hak ekonomi. Maka dari itu, untuk pengalihan Hak Cipta sebaiknya dilakukan dengan pemberian izin saja atau lisensi, sehingga Pencipta tetap sebagai pemegang Hak Cipta yang memiliki hak ekonomi dan hak moral pada Ciptaannya.

BAB IV

ANALISIS KEPEMILIKAN HAK CIPTA ATAS CIPTAAN YANG DIBUAT DALAM HUBUNGAN KERJA ATAU BERDASARKAN PESANN

4.1 Pihak yang Dianggap Sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta Atas Suatu Ciptaan Berdasarkan Pesanan atau Di dalam Hubungan Kerja.

Banyak orang yang belum mengetahui siapakah yang dianggap Pencipta jika suatu karya Ciptaan dibuat dalam rangka pemenuhan pekerjaan yang harus dilakukan Pekerja di tempat kerjanya. Apakah si Pekerja tersebut yang dengan daya upaya, menghasilkan suatu ide dan kemudian dibentuk dalam suatu kesatuan yang nyata (*fixed*), yang kemudian dianggap sebagai Pencipta? Atau pihak yang mempekerjakan pekerja/ perusahaan yang dianggap sebagai Pencipta?

Beberapa contoh pertanyaan seputar siapa yang dianggap sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan:

- 1) Kita bekerja di sebuah perusahaan yang bidang usahanya adalah mendesain. Kita sendiri adalah desainer yang menciptakan desain-desain di perusahaan tersebut. Atas desain hasil karya kita di perusahaan tersebut, siapa pemilik hak ciptanya?¹
- 2) Seseorang pernah diminta untuk mengerjakan proyek desain. Sebelum proyek dikerjakan, terlebih dahulu dibuat kesepakatan bahwa hasil karya berupa desain itu nantinya menjadi hak sepenuhnya dari si pemesan, dan desainernya tidak boleh menggunakannya bahkan untuk portofolionya sendiri. Calon desainernya setuju. Benarkah dalam kasus ini desainernya tidak diperbolehkan lagi menggunakan haknya sebagai pencipta?²

Terdapat banyak Ciptaan yang dibuat dalam suatu Hubungan Kerja yang dapat dilihat disekitar kita. Misalnya pada pembuatan iklan oleh perusahaan-perusahaan *advertising*, perusahaan ini mempekerjakan orang-orang yang memiliki ide kreatif (desainer) untuk membuat iklan. Maka orang-orang desainer itulah yang dianggap

¹ Agus Sardjono, *Op.Cit*, hlm. 64.

²*Ibid*, hlm. 74.

sebagai Pencipta, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta yang menyatakan:³

Pencipta adalah seorang atau beberapa orang secara bersama-sama yang atas insiprasinya melahirkan suatu Ciptaan berdasarkan kemampuan pikiran, imajinasi, kecekatan, keterampilan, atau keahlian yang dituangkan ke dalam bentuk yang khas dan bersifat pribadi.

Pencipta juga merupakan sebagai Pemegang Hak Cipta atas Ciptaannya, akan tetapi Hak Cipta tersebut dapat dialihkan kepada pihak lain yang menerima hak tersebut dari Pencipta. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka (4) Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta “Pemegang Hak Cipta adalah Pencipta sebagai Pemilik Hak Cipta, atau pihak yang menerima hak tersebut dari Pencipta, atau pihak lain yang menerima lebih lanjut hak dari pihak yang menerima hak tersebut.”⁴

Menurut Vollmar, setiap makhluk hidup mempunyai apa yang disebut wewenang berhak yaitu kewenangan untuk membezit (mempunyai) hak-hak dan setiap hak tentu ada subjek haknya sebagai pendukung hak tersebut.⁵

Prof. Mahadi menulis, “Setiap ada subjek tentu ada objek, kedua-duanya tidak lepas satu sama lain, melainkan ada relasi (hubungan), ada hubungan antara yang satu dengan yang lain”. Selanjutnya beliau mengatakan hubungan itu namanya *eigendom recht* atau hak milik. Kemudian menurut Pitlo, sebagaimana dikutip oleh Prof. Mahadi menuliskan bahwa “.... disatu pihak ada seseorang (atau kumpulan orang/badan hukum), yakni subjek hak, dan pada pihak lain ada benda yaitu objek hak”. Dengan kata lain kalau ada sesuatu hak maka harus ada benda, objek hak, tempat hak itu melekat, dan harus pula ada orang subjek yang mempunyai hak itu.⁶

³ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 1 angka 1.

⁴ *Ibid*, Pasal 1 angka 4

⁵ Vollmar HFA, terjemahan I.S. Adiwimarta, *Pengantar Studi Hukum Perdata*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1983), hlm. 9.

⁶ Mahadi, *Hak Milik Dalam Sistem Hukum Perdata Nasional*, (Jakarta: BPHN, 1981), hlm. 63-64.

Jadi jika kita kaitkan dengan hak cipta, maka yang menjadi subjeknya ialah pemegang hak yaitu pencipta atau orang atau badan hukum yang secara sah memperoleh hak untuk itu. Yaitu dengan jalan pewarisan, hibah, wasiat, atau pihak lain dengan perjanjian, sebagaimana yang dimaksudkan oleh Pasal 3 Undang-Undang Hak Cipta Indonesia. sedangkan yang menjadi objeknya ialah benda yang dalam hal ini adalah hak cipta, sebagai benda immateril.

Seorang Desainer yang bekerja di perusahaan *advertising*, ketika menciptakan suatu karya, dalam hal ini adalah iklan, maka yang dapat dinyatakan sebagai Pencipta adalah si *Designer* tersebut dan bukan Perusahaan Advertising tempat Desainer bekerja. Akan tetapi karena antara Desainer dan Perusahaan terdapat suatu hubungan kerja, yang mana didahului dengan adanya perjanjian kerja maka Hak Cipta dapat dialihkan dengan adanya perjanjian oleh Desainer sebagai Pencipta kepada Perusahaan yang kemudian akan menjadi Pemegang Hak Cipta. Hal ini dapat dilihat dari bunyi Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Hak Cipta “Jika suatu Ciptaan dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, pihak yang membuat karya cipta itu dianggap sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta, kecuali apabila diperjanjikan lain antara kedua pihak.”⁷

Kemudian pada penjelasan Pasal 8 ayat (3) disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja atau berdasarkan pesanan disini adalah Ciptaan yang dibuat atas dasar hubungan kerja di lembaga swasta atau atas dasar pesanan pihak lain.

Hubungan Kerja sendiri menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Untuk terciptanya Hubungan Kerja ini didahului dengan adanya perjanjian kerja antara si pemberi kerja dan penerima kerja.

⁷Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 8 ayat (3).

Sebagaimana diketahui bahwa dalam hubungan kerja, terdapat unsur perintah yang bersifat subordinasi atau hubungan dimana pihak yang satu dianggap sebagai pihak yang lebih tinggi dibandingkan dengan pihak lainnya, dan pihak yang lebih tinggi memberikan perintah agar pihak yang lebih rendah mengerjakan pekerjaan. Dalam hal ini adalah antara pemberi kerja (sebagai pihak yang dianggap lebih tinggi kedudukannya) memberi perintah dan penerima kerja (pihak yang lebih rendah kedudukannya) mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya. Penerima kerja dan pemberi kerja membuat suatu perjanjian kerja sebagai dasar dari adanya hubungan kerja ini. Penerima kerja melakukan pekerjaan atas dasar perintah dari pihak yang memberikan pekerjaan, karena untuk itulah pihak penerima kerja kemudian akan dibayar atau diberikan upah. Sebagaimana juga yang dijelaskan dalam Pasal 1601 a, yang berbunyi: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”⁸

Perusahaan dengan mempekerjakan Pencipta untuk menghasilkan Ciptaan dengan kemudian memberikan upah atas pekerjaan Pencipta, tentunya menginginkan agar hak cipta atas Ciptaan tersebut menjadi miliknya agar dapat digunakan sebagai kegiatan usaha dan mendapatkan keuntungan. Keuntungan dalam rezim hak cipta erat kaitannya dengan hak ekonomi (*economic right*).

Hak ekonomi adalah hak untuk mendapatkan manfaat ekonomi atas Ciptaan serta produk Hak Terkait. Sedang Hak moral adalah hak yang melekat pada diri Pencipta atau Pelaku yang tidak dapat dihilangkan atau dihapus tanpa alasan apapun, walaupun Hak Cipta atau Hak Terkait telah dialihkan. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa hak ekonomi dari hak cipta dapat beralih atau dialihkan kepada orang lain oleh pencipta, sedangkan hak moral tidak demikian, hak moral ini tetap mengikuti dan melekat pada diri pencipta, walaupun hak ekonomi dari hak cipta tersebut telah beralih atau dialihkan kepada orang lain. Dengan

⁸ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* [Burgelijk Wetboek], diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjirosudibio, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), Pasal 1601a.

demikian, yang dapat beralih atau dialihkan itu hanyalah hak ekonomi saja dari hak cipta, sementara hak moralnya tidak dapat dipisahkan dari diri penciptanya.⁹

Menurut Tim Penelitian dan Pengembangan Asosiasi Industri Rekaman Indonesia, sebagaimana dikutip oleh Rachmadi Usman, hak ekonomi dalam suatu karya cipta adalah berbagai bentuk hak yang dapat dieksploitasi secara ekonomis dan secara gamblang dapat dikatakan bahwa hak ekonomi merupakan hak yang dapat dipisahkan dari penciptanya, sedangkan hak moral berbeda dengan hak ekonomi, yakni merupakan hak yang tidak dapat dipisahkan dan terus melekat secara substansial kepada penciptanya. Hak moral ini tetap berlaku sekalipun hak ekonomi atas suatu karya cipta sudah dialihkan oleh penciptanya kepada pihak lain.¹⁰

Jadi untuk menjawab pertanyaan siapa yang dianggap Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja atau pesanan, dapat dijawab dengan melihat perjanjian antara si Pekerja dengan Pemberi kerja. Apakah di perjanjian kerjanya dinyatakan bahwa yang dinyatakan Pencipta tetap si Pekerja namun Perusahaan sebagai pihak Pemegang Hak Cipta atas Ciptaan tersebut, atau si Pencipta tetap menjadi Pemegang Hak Cipta atas Ciptaannya. Akan tetapi untuk pilihan kedua, yaitu Pencipta tetap menjadi Pemegang Hak Cipta sangatlah jarang ditemui perjanjian semacam itu. Pihak yang mempekerjakan Pencipta tentulah ingin timbal-balik antara upah yang ia berikan kepada Pencipta untuk menghasilkan Ciptaan tersebut, sehingga perusahaan dapat menjadi pemegang Hak Cipta dan dapat memperoleh *economic right*.

Pendapat di atas dapat dipertegas dengan Pendapat yang diberikan Prof. Agus Sardjono dalam bukunya Hak Cipta dalam Desain Grafis menyatakan pedapatnya dalam hal Hak Cipta desain dalam suatu perusahaan. Bahwa siapa yang dianggap sebagai pemilik Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja antara Desainer dan Perusahaan tergantung kepada kontrak kerjanya. Jika didalam kontrak kerja disebutkan bahwa desain hasil karya desainer menjadi milik

⁹ Rachmadi Usman, *Op.Cit*, hlm. 112.

¹⁰ *Ibid*.

perusahaan, walaupun si Pencipta adalah desainer. Namun demikian, bisa saja dalam kontrak disebutkan bahwa *copyright* atas desain tetap ada pada desainer. Hanya saja jarang sekali perusahaan yang bersedia membuat kontrak semacam itu, karena biar bagaimanapun perusahaan perlu mengamankan investasi atau modalnya dan berekepentingan pula untuk meningkatkan profit. Perusahaan desain tanpa menjadi *copyright owner* atas desain-desainnya pasti sulit untuk mengembangkan diri.¹¹

Untuk memperjelas jawaban akan diberikan beberapa contoh yang berhubungan dengan siapa yang dianggap sebagai Pencipta atas suatu Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan dan siapa Pemegang Hak Ciptanya.

Contoh I :¹²

Catherine adalah karyawan pada perusahaan yang bidang usahanya bergerak dibidang pembuatan *software*. Catherine adalah salah satu dari beberapa orang di perusahaan tersebut yang menciptakan software untuk komputer. Dalam hal ini Catherine memiliki hubungan kerja antara dirinya dengan pihak perusahaan, yaitu Catherine sebagai penerima kerja dan Perusahaan sebagai pemberi kerja. Setiap software yang diciptakan oleh Catherine menjadi milik perusahaan yang akan digunakan untuk kelangsungan usaha perusahaan. Hal ini terjadi, karena pada umumnya sebelum terjadinya hubungan kerja telah dibuat suatu perjanjian antara penerima kerja dan pemberi kerja. Pada perjanjian kerja terdapat apa saja hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, termasuk di dalam bisa terdapat perjanjian Pemegang Hak Cipta atas *software* yang diciptakan oleh Catherine. Dengan dialihkannya hak cipta kepada Perusahaan, maka hak ekonomi yang dimiliki oleh Catherine telah beralih kepada Perusahaan, namun hak moral Catherine tetap melekat pada Ciptaannya. Hak moral tetap melekat pada Penciptanya, sehingga nama Catherine tidak boleh diganti atau diubah dan harus dicantumkan pada Ciptaannya. Hak moral juga mencakup tentang melakukan perubahan-perubahan

¹¹ Agus Sardjono, *Op.Cit*, hlm. 64.

¹² Contoh dari hasil wawancara dengan Wahyu Jati Ramanto, Kasub Pelayanan Hukum Hak Cipta.

terhadap ciptaan, jika Perusahaan ingin melakukan perubahan terhadap *software* yang diciptakan oleh Catherine, maka Catherine memiliki hak untuk memberikan izin apakah ia setuju atau tidak jika *software* tersebut dilakukan perubahan. Namun, jika Catherine tidak dapat melaksanakan sendiri penyesuaian karya ciptanya dengan perkembangan, hal itu dapat dialihkan kepada pihak lain dengan izin Catherine untuk melaksanakan pekerjaannya.

Jika Catherine kemudian keluar dari Perusahaan tersebut, maka harus kembali dilihat pada perjanjian kerja sebelumnya. Jika di dalam perjanjian kerja dinyatakan bahwa segala *software* ciptaan Catherine menjadi milik perusahaan, artinya Hak Cipta atas *software* tersebut menjadi milik perusahaan, walaupun Catherine adalah pembuat *software*-nya. Catherine tidak dapat menggunakan *software* buatannya untuk memperoleh keuntungan ekonomi dari pihak lainnya, karena Perusahaan yang lama dilindungi oleh Hukum Hak Cipta sebagai Pemegang Hak Cipta yang sah. Namun, bila Catherine menggunakan *software* buatannya hanya untuk kepentingan pribadi tanpa mencari keuntungan komersial, hal itu dapat saja dilakukan karena bukan sebagai pelanggaran hak cipta.

Contoh II¹³

Seorang Lawyer yang bekerja di suatu perusahaan minyak asing. Di sela-sela kesibukannya menangani tugas-tugas yang terkait dengan kontrak dan aspek legal lainnya, ia menciptakan lagu yang sesungguhnya merupakan kisah cintanya sendiri. Pembuatan lagu ini tidak hanya dilakukan oleh sang *lawyer* di luar jam kerjanya di Perusahaan tempatnya bekerja, namun pembuatan lagu ini juga dilakukan di waktu luangnya ketika berada di kantor. Dengan situasi seperti ini muncul suatu pertanyaan siapakah yang dianggap sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas lagu ciptaan sang *Lawyer*. Apakah perusahaan berhak memperoleh hak cipta atas lagu tersebut dikarenakan sang *lawyer* juga menggunakan waktu senggangnya di kantor untuk menulis novel tersebut.

¹³ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 78.

Pada contoh diatas, pencipta dan pemegang hak cipta atas lagu tersebut ketika telah selesai dan siap untuk dikomersialkan adalah *sang lawyer* sebagai Pencipta. Perusahaan tempatnya bekerja bukanlah merupakan pemegang hak cipta atas lagu tersebut. Meskipun *sang lawyer* menulis lagu pada jam kerjanya, ataupun dengan menggunakan peralatan di kantor seperti komputer, printer, dan lain sebagainya, perusahaan tidak dapat mengklaim untuk memiliki hak cipta atas lagu tersebut, dikarenakan lagu sebagai Ciptaan Ilham tidak berhubungan dengan bidang usaha Perusahaan itu. Selain itu, *sang lawyer* tidak menggunakan “pintu kantor” atau bantuan dari Perusahaan untuk mempublish lagunya, karena memang tidak ada kaitannya sama sekali antara bidang usaha Perusahaan tersebut dengan lagu hasil ciptaan *sang lawyer*. Oleh karena itu, yang memiliki hak moral dan ekonomi untuk mengeksploitasi Ciptaan tersebut adalah *sang lawyer* sebagai Pencipta, atau mungkin pihak lain (Produser) yang diberikan hak cipta oleh *sang lawyer* sebagai Pencipta. Masalah yang mungkin terjadi atas tindakan *sang lawyer* dalam pembuatan lagu ini adalah penilaian Perusahaan atas ketidakdisiplinan *lawyer* tersebut bekerja dan hilangnya sebagian waktu serta perhatian pekerja sehingga layak dianggap merugikan Perusahaan.

Lain halnya jika *sang lawyer* yang bekerja di suatu Perusahaan minyak ini, pada waktu luangnya melakukan *research* dan kemudian menciptakan suatu artikel yang membahas tentang perminyakan dan peraturan-peraturan yang mengaturnya. Meskipun awalnya ia membuat artikel tersebut hanya untuk mengisi waktu luang, dan menambah pengetahuannya sendiri atau bukan untuk pemenuhan pekerjaan yang harus dilakukan, namun Hak Cipta atas artikel yang ia buat tersebut menjadi milik Perusahaan tempatnya bekerja. Tulisan-tulisan seputar perminyakan yang ia buat ketika sedang tidak pada jam kerja tersebut menjadi hak milik perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena pada umumnya perjanjian kerja yang dibuat sebelum terjadinya perjanjian kerja akan mensyaratkan atau menyatakan bahwa hak cipta atas ciptaan-ciptaan Pekerja akan menjadi milik Perusahaan. Tentu saja, maksud ciptaan-ciptaan disini adalah, ciptaan yang berkaitan dengan bidang usaha Perusahaan. Ketika hak cipta atas desain-desain tersebut menjadi milik Perusahaan perminyakan tempat *sang lawyer* bekerja, maka beralih pula hak ekonomi yang dimiliki *sang lawyer* kepada Perusahaan tersebut. Apakah dengan

beralihnya hak ekonomi kepada Perusahaan maka sang *lawyer* akan mengalami kerugian, dapat dikatakan tidak karena ia mendapatkan bayaran/upah atas pekerjaannya itu, dan alasan utama sang *lawyer* dipekerjakan di Perusahaan tersebut tentulah untuk membantu Perusahaan menjalankan usahanya, yaitu yang berkaitan dengan pengaturan usahan perminyakan dan hal-hal seputar hukum perminyakan.

Berkaitan dengan hak moral yang dimiliki oleh sang *lawyer* atas artikel tersebut, hak moral tetap melekat pada Pencipta dalam hal ini adalah sang *lawyer*. Jadi, nama sang *lawyer* tetap harus dicantumkan sebagai Pencipta dalam artikel tersebut. Atau ketika akan dilakukan perubahan terhadap isi artikel tersebut, harus terlebih dahulu mendapatkan izin dari sang *lawyer* sebagai Penulis dari artikel tentang perminyakan itu.

Ciptaan dalam hubungan kerja demikian di dalam hukum hak cipta sering disebut dengan “*work made for hire*”. Dan di Indonesia “*work made for hire*” ini hak ciptanya dipegang Pencipta, kecuali diperjanjikan sebaliknya antara kedua belah pihak.¹⁴ Kedua contoh yang dijelaskan diatas sangat erat kaitannya dengan konsep ini.

Pengertian *work made for hire* menurut Subathira Amarasingham:¹⁵

Work made for hire is:

- (1) *A work prepared by an employee within the terms of his or her employment; or*
- (2) *A work specifically ordered or commissioned for use as a contribution to a collective work, as part of a motion picture or other audiovisual work, as a translation, as a supplementary work, as a compilation, as an instructional text, as a test, as answer material for a test, or as an atlas, if the parties expressly agree in a written instrument signed by them that the work shall be considered a work made for hire.*

¹⁴Sanusi Bintang, *Op.Cit*, hlm. 43.

¹⁵ Subathira Amarasingham, *European Intellectual Property Review*, 2002. “*Whose work is it anyway? Interpreting sound recordings as works made for hire under section 101(b)(2) of the US Copyright Act 1976.*”

Kedua contoh yang telah dijelaskan sebelumnya dapat ditinjau dari konsep *work made for hire* ini. *Work made for hire* adalah dimana ciptaan yang dihasilkan oleh pekerja adalah termasuk dalam lingkup atau bidang pekerjaannya, atau sebuah karya yang secara khusus diperintah atau ditugaskan untuk digunakan sebagai sebuah kontribusi dalam untuk sebuah karya kolektif, sebagai bagian dari sebuah film atau karya audiovisual, sebagai sebuah karya terjemahan, sebagai karya pelengkap, sebagai kompilasi, sebagai ujian, sebagai materi jawaban untuk ujian, atau sebagai atlas. Jika para pihak secara tegas menyatakan setuju dalam suatu instrumen tertulis kemudian ditandatangani oleh mereka bahwa pekerjaan akan dianggap *work made for hire*.

Berdasarkan penjelasan pertama, maka suatu ciptaan yang dibuat oleh pekerja dalam suatu hubungan kerja merupakan *work made for hire* karena termasuk pemenuhan pekerjaannya. Akibat merupakan suatu bentuk *work made for hire*, maka hak cipta atas ciptaan itu pun beralih kepada pihak yang memberikan pekerjaan. Seperti yang dijelaskan oleh Neil J. Wilkof:¹⁶

“In the case of a work made for hire, the employer or other person for whom the work was prepared is considered the author for purposes of this title, and unless the parties have expressly agreed otherwise in a written instrument signed by them, own all of the rights in copyright.”

Kemudian tidak semua pekerja yang membuat suatu Ciptaan dianggap sebagai *work made for hire*, sebagaimana pendapat Stephen M. McJohn yang mengatakan bahwa:¹⁷

“Not everything an employee creates is a work for hire. To be a work made for hire, the work must also be created within the scope of his/her employment. Courts also follow agency law here, considering several factors:

- 1. Whether the work is of the type that the employee is employed to perform;*
- 2. Whether the work occurs substantially within authorized work hours; and*

¹⁶ Neil J. Wilkof, *European Intellectual Property Review*, 1991. “*Continuity and discontinuity in the law of copyright: exceptions to the author as first owner.*”

¹⁷ Stephen M. McJohn, *Op.Cit.*, hlm. 131.

3. *Whether its purpose, at least in part, is to serve the employer.*

A writer who writes an article at home outside office hours may nevertheless create a work for hire if he wrote on topics within his job description, co-authored and discussed the article with a fellow employee, and received reimbursement to present the paper at a symposium.

Untuk ciptaan lainnya yang dibuat pekerja dalam waktu senggangnya di kantor, hak ciptanya tidak beralih kepada Pihak yang mempekerjakan bila dilihat dari pendapat Stephen M. McJohn, disebabkan:

- 1) Ciptaan itu tidak ada kaitannya dengan bidang pemberi kerja. Bila dikaitkan dengan contoh *lawyer* yang bekerja di Perusahaan Minyak, maka bidang usaha dari Perusahaan ini adalah kegiatan eksplorasi dan eksploitasi minyak. Sang *lawyer* dipekerjakan sebagai pihak yang dapat mengerti peraturan-peraturan seputar perminyakan dan membantu Perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Sehingga, ketika pada waktu luang ia membuat sebuah lagu (yang mana tidak berkaitan dengan bidang usaha Perusahaan) hal ini bukanlah suatu *work made for hire*, sehingga Hak Cipta tetap pada sang *lawyer*.
- 2) Ciptaan itu diciptakan dalam jam kerja yang resmi. Dikaitkan dengan contoh, meskipun *lawyer* membuat lagu di waktu senggang jam kerjanya, waktu senggang tersebut bisa saja pada *office-hours* akan tetapi karena apa yang diciptakan tidak berhubungan dengan bidang usaha Perusahaan, maka hak cipta atas novel itu tetap menjadi milik sang *lawyer*, hal ini tidak terbantahkan meskipun *lawyer* itu membuat lagu tersebut pada jam kerja.
- 3) Setidaknya sebagian dari tujuan diciptakannya Ciptaan tersebut adalah untuk melayani Pemberi kerja. Pembuatan lagu ini dilakukan tidak bertujuan untuk melayani Pemberi kerja, pembuatan lagu yang dilakukan oleh *lawyer* adalah sepenuhnya keinginan sang *Lawyer* dalam mengisi waktu luangnya. Pembuatan lagu ini juga bukan merupakan perintah dari pihak pemberi kerja/Perusahaan kepada sang *lawyer*, jadi tidak ada unsur untuk melayani pemberi kerja (karena berbeda bidang usaha Perusahaan dengan lagu ciptaan sang *lawyer*). Oleh karena itu, dilihat dari poin kedua

ini sekali lagi penciptaan lagu tersebut bukanlah merupakan *work made for hire*, sehingga hak cipta atas lagu tidak menjadi milik Perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pihak yang merupakan Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas suatu Ciptaan yang dibuat berdasarkan pesanan atau dalam suatu hubungan kerja dapat dilihat dari perjanjian kerja yang mendasari hubungan kerja tersebut. Namun dalam konsep *work made for hire*, pada umumnya yang merupakan pihak Pemegang Hak Cipta adalah pihak yang memberikan pekerjaan (dalam hubungan kerja yang subordinansi). Sehingga meskipun pekerja tetap menjadi Pencipta, namun yang memegang Hak Cipta adalah perusahaan yang mempekerjakan pencipta, sehingga perusahaan berhak untuk mengeksploitasi ciptaan tersebut.

4.2 Pengalihan Hak Cipta dari Pencipta Kepada Pemegang Hak Cipta / Perusahaan melalui *assignment* dan Pemberian Lisensi dari Pencipta Kepada Penerima Lisensi.

Pencipta mempunyai hak-hak yang dinamakan hak-hak moral dan hak-hak ekonomi. Yang dinamakan hak-hak moral tetap berada pada pencipta, tidak dapat dialihkan kepada pihak lain. Hak untuk mengeksploitasi suatu ciptaan atau biasa disebut dengan hak ekonomi, seperti halnya hak-hak moral, pada mulanya ada pada pencipta. Namun, jika pencipta tidak akan mengeksploitasinya sendiri, Pencipta dapat mengalihkannya kepada pihak lain yang kemudian menjadi pemegang hak.

Pengalihan Hak Cipta suatu ciptaan biasanya dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama yang dituangkan dalam suatu perjanjian. Pengalihan Hak Cipta dikenal dengan *assignment* yang dalam bahasa Indonesia berarti penyerahan. Yang diserahkan berdasarkan perjanjian oleh pencipta kepada pihak lain yang kemudian menjadi pemegang hak cipta adalah seluruh hak cipta atau sebagiannya dari suatu ciptaan yang diatur dalam Undang-Undang Hak Cipta. Hak cipta suatu ciptaan dapat beralih sepenuhnya dan selama-lamanya kepada pemegang hak cipta (*Assignee*). Dengan perkataan lain pencipta menyerahkan seluruh hak ciptanya kepada pemegang hak cipta dengan cara menjual seluruh hak ciptanya dengan cara penyerahan. Hak cipta yang dijual untuk seluruh atau sebagiannya tidak

dapat dijual untuk kedua kalinya oleh penjual yang sama (Pasal 26 ayat (2) Undang-Undang Hak Cipta 2002).¹⁸ Untuk Pengalihan Hak Cipta ini, diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Hak Cipta, mengatur norma yang menjadi dasar bagi pengalihan ciptaan sebagai berikut:¹⁹

- (1) Hak Cipta dianggap sebagai benda bergerak.
- (2) Hak Cipta dapat beralih atau dialihkan, baik seluruhnya maupun sebagian karena:
 - a. Pewarisan;
 - b. Hibah;
 - c. Wasiat;
 - d. Perjanjian tertulis; atau
 - e. Sebab-sebab lain yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan.

Kemudian untuk melakukan eksploitasi Ciptaan juga dapat dilakukan dengan lisensi. Diberikan dari pencipta atau pemegang hak cipta kepada penerima lisensi, dengan memberikan izin atau lisensi (*licence/licentie*) berdasarkan suatu perjanjian yang mencantumkan hak-hak pemegang hak cipta dalam jangka waktu tertentu untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu dalam kerangka eksploitasi ciptaan yang tetap dimiliki oleh pencipta. Untuk pengalihan hak eksploitasi ini pencipta memperoleh suatu jumlah uang tertentu sebagai imbalannya.²⁰ Lisensi ini diatur dalam Pasal 45 sampai dengan Pasal 47 Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta.

Pengalihan Hak Cipta dalam suatu hubungan kerja, yang mana sifatnya adalah subordinasi antara pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja maka pengalihan hak cipta dilakukan dengan cara *assignment* (penyerahan) dari Pencipta atau pekerja kepada pihak yang memberi kerja. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 ayat (2) huruf d Undang-Undang No. 19 Tahun 2002, hak cipta dapat beralih atau

¹⁸ Eddy Damian, *Op.Cit*, hlm. 114.

¹⁹ Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 3 ayat (2).

²⁰ Eddy Damian, *Op.Cit*, hlm. 113.

dialihkan, baik seluruhnya ataupun sebagian karena perjanjian tertulis. Mengapa peralihannya dilakukan dengan *assignment* dikarenakan pada hubungan kerja semacam ini, perusahaan menginginkan semua hak cipta atas ciptaan yang dibuat oleh Pencipta pada saat ia bekerja. Sehingga, perusahaan menjadi pemegang hak cipta dan memiliki akses penuh untuk melakukan eksploitasi terhadap ciptaan yang dihasilkan Pencipta. Dengan beralihnya Hak Cipta dari Pencipta ke perusahaan, maka beralih pula hak ekonomi yang dimiliki oleh Pencipta kepada perusahaan. Sedangkan bila menggunakan lisensi, sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta menyatakan: “Lisensi adalah izin yang diberikan oleh Pemegang Hak Cipta atau Pemegang Hak Terkait kepada pihak lain untuk mengumumkan dan/atau memperbanyak Ciptaannya atau produk Hak Terkait lainnya dengan syarat tertentu.”²¹

Jadi dapat dipahami bahwa, Pencipta tetap sebagai pemegang dan pemilik hak cipta atas ciptaannya, sedangkan pihak penerima lisensi atas hak cipta tersebut hanya diizinkan untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaan (sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 2 Undang-Undang Hak Cipta).

Pasal 45 Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 merumuskan:²²

- (1) Pemegang Hak Cipta berhak memberikan lisensi kepada pihak lain berdasarkan surat perjanjian lisensi untuk melaksanakan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.
- (2) Kecuali diperjanjikan lain, lingkup Lisensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi semua perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berlangsung selama jangka waktu lisensi diberikan dan berlaku untuk seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.
- (3) Kecuali diperjanjikan lain, pelaksanaan perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disertai dengan kewajiban pemberian royalti kepada Pemegang Hak Cipta oleh penerima lisensi.

²¹Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2002, TLN. No. 4220, Pasal 1 angka 14.

²² *Ibid*, Pasal. 45.

- (4) Jumlah royalti yang wajib dibayarkan kepada Pemegang Hak Cipta oleh penerima Lisensi adalah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan berpedoman kepada kesepakatan organisasi profesi.

Dari pernyataan pada Pasal 45 ayat kemudian diketahui bahwa dalam perjanjian lisensi terdapat jangka waktu yang disepakati antara kedua belah pihak agar ciptaan tersebut dapat digunakan oleh penerima lisensi. Jadi ketika jangka waktu tersebut habis, maka hilang pulalah hak penerima lisensi untuk mengumumkan atau untuk memperbanyak ciptaan tersebut. Hal ini berbeda dengan *assignment*, yang mana ketika dilakukan perjanjian pengalihan hak cipta maka pihak yang memperoleh hak cipta dari Pencipta dianggap sebagai Pemegang Hak Cipta dan dapat mengeksploitasi ciptaan dalam jangka waktu yang tidak ditentukan, karena dianggap Hak Cipta atas Ciptaan tersebut menjadi miliknya sehingga ia bebas untuk menggunakan untuk kepentingan ekonomi si Pemegang Hak Cipta. Selain itu pada pasal 45 Undang-Undang Hak Cipta ini juga dinyatakan, bahwa dalam suatu perjanjian lisensi adanya pemberian royalti dari penerima lisensi kepada pemberi lisensi. Royalti adalah pemberian imbalan dalam bentuk pembayaran atas pemberian hak untuk memanfaatkan Hak atas Kekayaan Intelektual oleh penerima lisensi kepada pemberi lisensi.²³ Sedangkan dalam pengalihan hak cipta melalui *assignment* atau penyerahan, tidak dikenal dengan adanya istilah pemberian royalti dari pihak penerima hak cipta kepada Pencipta. Kemudian pada pengalihan hak cipta melalui *assignment*, pihak yang menerima hak cipta, yang dianggap sebagai Pemegang Hak Cipta diberikan hak untuk dapat memberikan lisensi atas Ciptaan tersebut kepada pihak lain. Sedangkan pada lisensi, pihak penerima lisensi tidak dapat memberikan lisensi lagi kepada pihak lain, hanya Pencipta sebagai pemegang hak cipta yang dapat melakukannya.

Untuk lebih jelasnya, uraian tentang Pengalihan Hak Cipta yang digunakan dalam hubungan kerja, akan dijelaskan dengan contoh.

Seorang Pencipta (misalnya desainer), bekerja pada Perusahaan yang bergerak dibidang desain. Maka dapat diuraikan bahwa, antara desainer dan perusahaan terdapat suatu hubungan kerja. Hubungan kerja ini tercipta karena didasarkan

²³ Gunawan Widjaja, *Lisensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2001), hlm. 10.

perjanjian kerja antara desainer dengan perusahaan, yang mendahului sebelum terciptanya hubungan kerja.²⁴ Perjanjian kerja ini sekurang-kurangnya berisikan (Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).²⁵

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jadi dalam perjanjian kerja harus dijelaskan apa saja hak dan kewajiban dari masing-masing pihak (sebagaimana yang dapat kita lihat pada huruf f Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Apa saja kewajiban dan hak perusahaan, dan apa saja kewajiban dan hak dari desainer. Dalam perjanjian kerja ini pula akan diperjanjikan pengalihan hak cipta dari desainer kepada perusahaan, apabila desainer setuju maka akan beralih lah hak cipta desainer kepada perusahaan. Maka adalah hal yang umum bila di dalam perjanjian kerja yang memuat hak-hak dari perusahaan, ditemukan klausa-klausa yang menyatakan bahwa Hak Cipta atas karya desainer akan menjadi milik perusahaan. Hal tersebut adalah suatu hal yang wajar karena perusahaan sebagai pemberi kerja tentu ingin memperoleh keuntungan dengan mempekerjakan desainer di perusahaan tersebut, dan

²⁴ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 1 angka 15 menyebutkan:

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

²⁵Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279, Pasal 54.

keuntungan itu dapat diperoleh dengan mengkomersilkan karya cipta desainer demi menjalankan bisnis perusahaan dan memperoleh keuntungan.

Beda halnya bila Perusahaan tempat desainer bekerja, yang kemudian telah mendapatkan hak cipta atas desain-desain desainer, kemudian melakukan perjanjian lisensi dengan perusahaan lain yang ingin menerbitkan desain-desain tersebut menjadi desain pada kartu pos. Ini diartikan bahwa perusahaan penerbit tersebut hanya diizinkan untuk melakukan hal-hal tertentu yang diizinkan oleh perusahaan desain. Misalnya, untuk memperbanyak desain-desain tersebut dan membuat menjadi kartu pos yang kemudian akan dijual di wilayah Indonesia. Dengan adanya pemberian lisensi dari perusahaan desain kepada perusahaan penerbit, maka perusahaan desain akan mendapatkan royalti. Besarnya royalti ini adalah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan berpedoman kepada kesepakatan organisasi profesi.

Lisensi yang diberikan ini dapat diberikan dalam dua bentuk, yaitu lisensi eksklusif ataupun lisensi non eksklusif. Bila perusahaan memberikan dalam bentuk lisensi eksklusif, maka perusahaan penerbit yang menerima lisensi eksklusif berhak untuk menggunakan izin tersebut sebagai satu-satunya perusahaan yang menerbitkan kartu pos dari desain-desain perusahaan desain. Sedangkan bila perusahaan desain memberikan lisensi non eksklusif kepada perusahaan penerbit, maka perusahaan penerbit desain-desain untuk kartu pos lainnya juga dapat memperoleh lisensi untuk hal yang sama.

Jadi dapat disimpulkan proses pengalihan Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, pertama adalah dengan cara *assignment* yang prosesnya akan dijabarkan melalui contoh berikut:

Seorang desainer (Pencipta dan Pemegang Hak Cipta atas desain-desainnya) dan pihak pemberi kerja membuat suatu **perjanjian pengalihan hak cipta**, dimana perjanjian ini bisa dilihat pada perjanjian kerja yang dibuat sebelum terjadinya hubungan kerja. Perjanjian pengalihan hak cipta ini harus berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hak Cipta 2002 serta

memenuhi syarat sahnya perjanjian, yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Perdata, yaitu:

1. Sepakat mereka yang menginkatkan dirinya;
2. Kemampuan untuk membuat suatu perikatan;
3. Adanya suatu hal tertentu;
4. Adanya suatu sebab yang halal.

Untuk dapat beralihnya hak cipta melalui perjanjian pengalihan hak cipta dan untuk sahnya perjanjian, maka diperlukan dipenuhinya empat syarat tersebut diatas:

1. Pencipta dan Pemberi kerja sepakat untuk mengadakan perjanjian, kedua belah pihak mempunyai kebebasan kehendak untuk mengadakan perjanjian. Para pihak tidak mendapatkan tekanan apapun juga yang dapat mengakibatkan cacat bagi terwujudnya kehendak tersebut.
2. Kecakapan para pihak pembuat perjanjian ini, apakah Pencipta yang akan bekerja di perusahaan desain ini telah dianggap cakap hukum untuk membuat suatu perjanjian, dianggap dewasa dan tidak berada di bawah pengampuan.
3. Keharusan adanya objek tertentu yang dapat ditentukan. Perlu diketahui bahwa syarat ini merupakan hakikat dari suatu perjanjian pengalihan hak cipta yang memuat objek yang ditentukan yaitu hak cipta atas desain-desain seorang desainer yang dialihkan kepemilikannya kepada perusahaan yang akan mengeksploitasi suatu ciptaan desain tersebut.
4. Adanya suatu sebab yang halal. Yang dimaksud dengan sebab bukanlah hubungan sebab akibat, sehingga pengertian sebab di sini tidak mempunyai hubungan sama sekali dengan ajaran kausalitas. Yang dimaksud dengan pengertian sebab bukan juga sebab yang mendorong para pihak untuk mengadakan perjanjian, karena apa yang menjadi motif

dari seseorang untuk mengadakan perjanjian itu tidak menjadi perhatian hukum.

Contohnya adalah bila suatu perusahaan desain mengadakan perjanjian pengalihan hak cipta atas desain dengan seorang desainer. Maksud diadakan perjanjian adalah untuk mengalihkan hak cipta desain bersangkutan untuk dieksploitasi sehingga secara komersial penerbit memperoleh keuntungan. Motif untuk memperoleh keuntungan tidaklah menjadi perhatian dari hukum. Yang menjadi perhatian hukum adalah dengan diadakannya perjanjian penyerahan hak cipta, perusahaan menerima pengalihan hak cipta suatu karya desain dari desainer, terlepas dari tujuan untuk memperoleh keuntungan atau tidak.

Namun, misalnya desainer mengalihkan hak cipta karya desain disertai desain-desain yang merupakan plagiat dari desainer lain, maka *syarat sebab yang halal telah dilanggar*, karena plagiat merupakan bertentangan dengan apa yang diatur dalam Undang-Undang Hak Cipta.

Setelah pembuatan perjanjian dan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, maka Hak Cipta atas desain yang dibuat oleh Pencipta akan beralih kepada pihak perusahaan. Suatu perjanjian penyerahan harus diadakan oleh para pihak secara tertulis.²⁶

Kemudian proses pemberian lisensi dari Pencipta kepada Penerima Lisensi atas suatu Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan adalah sebagai berikut:

Seperti halnya *assignment*, maka untuk melakukan pemberian lisensi juga didahului dengan dibuatnya suatu perjanjian, dalam hal pemberian lisensi maka dibuatlah **perjanjian lisensi**. Perjanjian ini sebagaimana pada perjanjian pada umumnya, haruslah memenuhi syarat sahnya perjanjian, seperti yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata:

²⁶ Eddy Damian, *Op.Cit*, hlm. 215.

1. Sepakat kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian. Disini Pencipta atau Pemegang Hak Cipta sebagai pihak pemberi lisensi dan pihak penerima lisensi sepakat untuk mengadakan perjanjian lisensi.
2. Kecakapan para pihak pembuat perjanjian ini. Apakah Pemberi lisensi dianggap sudah dewasa dan tidak berada dibawah pengampuan sehingga dapat melakukan suatu perjanjian. Begitu pula pihak yang menerima lisensi, apakah sudah dianggap cakap hukum untuk melakukan suatu perjanjian.
3. Keharusan adanya objek tertentu yang dapat ditentukan. Hal yang menjadi objek dalam perjanjian lisensi ini adalah, perbuatan-perbuatan yang diizinkan oleh pemberi lisensi untuk dilakukan oleh penerima lisensi. Perbuatan-perbuatan tersebut dalam hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Undang-Undang Hak Cipta: mengumumkan dan memperbanyak ciptaan.
4. Adanya suatu sebab yang halal. Sama seperti penjelasan sebelumnya, bahwa yang dimaksud dengan sebab bukanlah hubungan sebab akibat. Dan bukan pula sebab yang mendorong para pihak untuk mengadakan perjanjian. Yang menjadi perhatian hukum adalah isi perjanjian tersebut, yaitu dengan diadakannya perjanjian lisensi, pihak penerima lisensi menerima izin untuk melakukan pengumuman serta perbanyak suatu karya cipta dari pencipta, terlepas dari tujuan untuk memperoleh keuntungan atau tidak.

Selain syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam KUHPerdara, pemberian lisensi juga harus mengikuti pengaturan dalam Undang-Undang Hak Cipta, yaitu:

1. Perjanjian lisensi memiliki jangka waktu tertentu, dan berlaku untuk seluruh wilayah Negara Republik Indonesia (Pasal 45 ayat (2) Undang-Undang Hak Cipta 2002).

2. Adanya kewajiban pemberian royalti kepada Pemegang Hak Cipta oleh penerima lisensi, kecuali diperjanjikan lain (Pasal 45 ayat (3) Undang-Undang Hak Cipta 2002).
3. Perjanjian Lisensi dilarang memuat ketentuan yang dapat menimbulkan akibat yang merugikan perekonomian Indonesia atau memuat ketentuan yang mengakibatkan persaingan usaha tidak sehat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Hak Cipta 2002).
4. Perjanjian Lisensi wajib di catatkan di Direktorat Jenderal, hal ini dilakukan agar dapat mempunyai akibat hukum terhadap pihak ketiga (Pasal 47 ayat (2) Undang-Undang Hak Cipta 2002).

Jadi untuk perjanjian Lisensi, setelah pembuatan perjanjian dan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian serta pengaturan di dalam Undang-Undang Hak Cipta 2002, maka harus pula di daftarkan di Direktorat Jenderal. Setelah proses tersebut dilakukan, maka penerima lisensi dapat secara sah untuk menggunakan hak yang diperolehnya.

4.3 Hak-Hak yang Dimiliki Oleh Pencipta dan Pihak yang Mempekerjakan Pencipta.

Ketika suatu Ciptaan dibuat dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, maka seringkali ditemukan kesulitan dalam mengetahui apa saja hak-hak yang dimiliki Pencipta atas ciptaannya dan pihak yang mempekerjakan pencipta / Perusahaan. Jika tidak terdapat perjanjian pengalihan hak cipta pada suatu hubungan kerja, maka jelas hak cipta atas suatu karya itu tetap dipegang oleh Penciptanya (Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta. Lalu apa yang menjadi hak dari pihak yang mempekerjakan Pencipta bila hak cipta tetap berada di Pencipta.

Kemudian jika terdapat perjanjian pengalihan hak cipta, dan pemberi pekerjaan menjadi Pemegang Hak Cipta atas karya Ciptaan tersebut, maka apa yang menjadi hak si Pencipta atas Ciptaannya itu. Hak-hak ini akan dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Hak-Hak Pencipta

Hak-hak Pencipta atas Ciptaan yang tercipta dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, bila tidak terdapat perjanjian pengalihan hak cipta sudah jelas Pencipta sebagai pemegang Hak Cipta atas Ciptaannya. Sebagai Pemegang Hak Cipta atas karya Ciptanya, maka Pencipta memiliki hak moral dan hak ekonomi atas ciptaan tersebut. Tapi, pada umumnya Pencipta yang bekerja sebagai karyawan di suatu perusahaan, sangat jarang ditemukan karyawan tersebut yang menjadi Pemegang Hak Ciptanya. Sangat sering dan lumrah ditemui, dalam suatu perjanjian kerja yang menyatakan bahwa Hak Cipta atas karya Ciptaan Pencipta beralih kepada pihak Perusahaan. Sehingga, perusahaan yang akan menjadi Pemegang Hak Cipta atas karya yang dihasilkan si karyawan tersebut. Dengan dipegangnya Hak Cipta atas Ciptaan tersebut oleh perusahaan, maka Pencipta kehilangan hak ekonomi atas karya ciptanya.

Kemudian dalam hubungan kerja yang bersifat koordinasi, artinya dalam hubungan kerja ini tidak terdapat pihak yang dianggap lebih tinggi dari pihak lainnya, seperti contoh seseorang yang memesan sebuah lukisan pada seorang pelukis ternama. Bila dilakukan perjanjian pengalihan Hak Cipta atas Lukisan tersebut kepada pihak pemesan, maka Pencipta akan kehilangan Hak Ciptanya atas lukisan tersebut.

Dari kedua situasi tersebut, yang mana terdapat perjanjian pengalihan hak cipta atas suatu karya Cipta dari Pencipta kepada pihak pemberi kerja atau pihak yang memesan, maka Hak yang masih dimiliki oleh Pencipta atas ciptaannya adalah Hak Moral. Hak Moral adalah hak yang melekat pada diri Pencipta, meskipun hak cipta atas suatu karya telah beralih kepada pihak lain.

Article 6bis Konvensi Bern menyatakan:²⁷

(1) Independently of the author's economic rights, and even after the transfer of the said rights, the authors shall have the rights to claim authorship of the work and to object to any distortion, mutilation or other modification

²⁷*Provision of the Berne Convention for the Protection of Literary and Artistic Works* (1971), lampiran dalam buku Achmad Zen Umar Purba, *Hak Intelektual Pasca TRIPs*, Cet.1, (Bandung: Alumni, 2005), hlm. 303.

of, or other derogatory action in relation to, the said work, which would be prejudicial to his honor or reputation.

- (2) *The rights granted to the author in accordance with the preceding paragraph shall, after his death, be maintained, at least until the expiry of the economic rights, and shall be exercisable by the persons or institutions authorized by the legislation of the country where protection is claimed. However, those countries whose legislation, at the moment of their ratification of or accession to this Act, does not provide for the protection after the death of the author of all the rights set out in the preceding paragraph may provide that some of these rights may, after his death, cease to be maintained.*
- (3) *The means of redress for safeguarding the rights granted by this Article shall be governed by the legislation of the country where protection is claimed.*

Jadi menurut Konvensi Berne Hak Moral meliputi:

- (1) *The right to claim authorship*; yaitu hak untuk mendapatkan pengakuan sebagai pencipta. Hal itu dilakukan antara lain dengan menyebutkan atau mencantumkan nama pencipta dalam ciptaan.
- (2) *The right to object to any distortion, mutilation, or other modification of the work*; yaitu hak pencipta untuk menolak tindakan yang dapat mendistorsi, memotong atau menghilangkan sebagian dari ciptaan ataupun memodifikasi ciptaan secara sedemikian rupa sehingga merusak atau merugikan reputasi dan kehormatan pencipta.
- (3) *The right to object other derogatory action in relation to the said work*, yaitu hak pencipta untuk menolak segala bentuk tindakan atau perlakuan yang dapat mengganggu atau merendahkan kehormatan dan reputasi pencipta.

Pengaturan Hak Moral juga dapat ditemui dalam Pasal 24 Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta:²⁸

- (1) Pencipta atau ahli waris berhak menuntut Pemegang Hak Cipta supaya nama Pencipta tetap dicantumkan dalam Ciptaannya.

²⁸Indonesia, *Undang-Undang Hak Cipta*, UU No. 19 tahun 2002, LN No. 85 Tahun 2003, TLN. No. 4220, Pasal 24.

- (2) Suatu Ciptaan tidak boleh diubah walaupun Hak Ciptanya telah diserahkan kepada pihak lain, kecuali dengan persetujuan Pencipta atau dengan persetujuan ahli warinya dalam hal Pencipta telah meninggal dunia.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku juga terhadap perubahan judul dan anak judul Ciptaan, pencantuman dan perubahan nama atau nama samaran pencipta.
- (4) Pencipta tetap berhak mengadakan perubahan pada Ciptaannya sesuai dengan kepatutan dalam masyarakat.

Menurut Henry Soelistyo, Isi Hak Moral adalah sebagai berikut:²⁹

- 1) *Right of Paternity*; Hak Pencipta untuk menuntut namanya dicantumkan dalam ciptaan.
- 2) *Right of Integrity*; Hak Pencipta untuk melindungi reputasinya dengan menjaga martabat dan keutuhan ciptaanya.
- 3) *Right of Publication/Divulge*; Hak pencipta untuk menentukan ciptaannya mau diumumkan atau tidak.
- 4) *Right to Withdraw*; Hak pencipta untuk menarik ciptaan dari peredaran.

Bila dikaitkan dengan contoh, ketika seorang pelukis mengalihkan hak ciptanya kepada Klien yang memesan lukisannya, maka Hak Cipta menjadi milik pihak pemesan lukisan. Artinya pihak pemesan lukisan, dapat melakukan eksploitasi terhadap lukisan tersebut dan mendapatkan manfaat ekonomi dari lukisan itu. Namun, dalam kegiatan pemanfaatan lukisan tersebut, ketika pemesan ini mengumumkan karya lukis sehingga dapat dilihat oleh orang lain, pihak pemesan mencantumkan namanya pada lukisan itu sehingga seolah-olah pihak pemesan ini adalah orang yang membuat lukisan. Hal ini tidak diperkenankan dalam pengaturan hukum Hak Cipta, karena hukum melindungi hak moral daripada Pencipta, yaitu si Pelukis yang asli. Sehingga, pihak pelukis dapat melakukan penuntutan terhadap Pemegang Hak Cipta untuk mencantumkan nama sang Pelukis dalam karyanya.

²⁹ Henry Soelistyo, *Op.Cit*, hlm. 108- 112.

4.3.2 Hak-Hak Pihak yang Mempekerjakan Pencipta

Sekarang akan dibahas hak-hak yang dimiliki oleh pihak yang mempekerjakan Pencipta dalam hal tidak ada perjanjian pengalihan hak cipta atas Ciptaan yang dibuat Pencipta dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan pesanan.

Sangat jarang ditemukan suatu hubungan kerja yang didahului dengan adanya perjanjian kerja, dimana tidak termuat di dalamnya perjanjian pengalihan hak cipta atas karya yang dihasilkan oleh para pekerja/karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Wahyu Jati Ramanto, Kasub. Pelayanan Hukum Hak Cipta di Direktorat Jenderal HKI, beliau menyatakan bahwa “*hampir semua perusahaan pasti dalam perjanjian perusahaan dan peraturan perusahaannya meminta agar hak cipta atas ciptaan yang dibuat oleh Pencipta yang dalam hal ini adalah karyawan perusahaan beralih ke perusahaan, karena untuk itulah Pencipta dipekerjakan di perusahaan. Asalkan, karya cipta tersebut adalah dalam hal yang sama dengan yang perusahaan usahakan.*”

Berikut adalah contoh kasus yang dikutip dalam buku Prof. Eddy Damian, sehubungan dengan tidak adanya perjanjian pengalihan hak cipta atas Ciptaan si Pencipta dalam hubungan kerja.³⁰

Beloff v. Pressdamm Ltd (1973), merupakan perkara yang mempersengketakan antara lain mengenai keabsahan hak cipta suatu karya tulis yang termuat dalam suatu memorandum.

Nora Beloff adalah penulis memorandum yang hanya diperuntukkan bagi anggota-anggota Direksi Perusahaan tempat kerjanya sebagai wartawan Penerbit Harian Umum *The Observer*. Oleh pihak ketiga karya tulis yang termuat dalam memorandum yang ditujukan untuk Direksi *Observer*, dimuat secara utuh sebagai bagian dari suatu tulisan yang diterbitkan harian umum *Private Eye* tanpa seizin *Nora Beloff*.

Untuk memungkinkan *Nora Beloff* menggugat pelanggaran hak cipta oleh *Private Eye* dimuka pengadilan, ada suatu hal yang perlu dilakukannya terlebih dahulu.

³⁰ Eddy Damian, *Op.Cit*, hlm. 233.

Nora Beloff perlu mendapat pengakuan dari *The Observer* bahwa memorandum yang ditulisnya adalah karya tulis yang dengan sendirinya telah diserahkan (*assign*) kepada *The Observer*. Penyerahan terjadi karena *Nora Beloff* menulis karya tulis dalam memorandum, berkapasitas sebagai pekerja *The Observer* berdasarkan perjanjian kerja yang tergolong *contract of service*, bukan *contract for services*.

Pengadilan dalam memutuskan perkara ini mempunyai pendapat, bahwa walaupun *Nora Beloff* tidak mempunyai perjanjian kerja (*Contract of Service* atau *Contract for Services*), tetapi *assignment* karya tulis dalam memorandum memang telah terjadi dari *Nora Beloff* kepada *The Observer*.

Kutipan dari pendapat hukum pengadilan adalah sebagai berikut:

“The court reviewed the history of her employment with the Observer and the role she played as a member of the editorial staff of the paper and came to the conclusion that she was integrated into the business of the newspaper.

I come to the other recognised indications of a contract of service, in addition to her substantial regular salary for her full-time job and her holidays. Apart from an electric typewriter, which the plaintiff has at home, the plaintiff does not provide any equipment of her own which she uses for her work. All the Observer’s resources are available to her to carry out her job. She has an office in the Observer’s building, and a secretary who is provided by the Observer. She does not use her own capital for the job nor is her remuneration affected by the financial success of otherwise of the Observer.

In addition to PAYE deductions, deductions for her pension scheme to which she belongs is also made by the Observer by from her salary. All these indications are in favour of her contract being a contract of service.”

Dalam Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang Hak Cipta 2002 hanya menyatakan bahwa:

“Jika suatu Ciptaan dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, pihak yang membuat karya cipta itu dianggap sebagai Pencipta dan Pemegang Hak Cipta, kecuali diperjanjikan lain antara kedua pihak.”

Pada pasal ini dan penjelasan tidak diatur apa hak dari pemberi kerja / perusahaan bila seandainya tidak ada perjanjian pengalihan hak cipta. Namun bila melihat dari putusan Pengadilan pada contoh kasus di atas, maka dapat dilihat dari sejarah pekerjaan yang dilakukan oleh Pencipta di perusahaan, peran yang Pencipta mainkan di Perusahaan adalah sebagai karyawan dari perusahaan tersebut dan Ia memiliki kaitan dengan perjalanan bisnis perusahaan. Selain itu, apabila perusahaan memberikan upah atas pekerjaan *full-time* yang dilakukan oleh Pencipta dan liburan. Pencipta tidak perlu menggunakan peralatan pribadi untuk melakukan pemenuhan pekerjaannya. Perusahaan juga menyediakan sumber daya yang dapat digunakan Pencipta untuk bekerja. Pencipta memiliki ruang kerja di gedung perusahaan, atau bahkan disediakan sekretaris untuk membantunya dalam melakukan pekerjaan. Indikasi-indikasi seperti yang disebutkan dalam Putusan Pengadilan tersebut yang mendukung terdapatnya perjanjian kerja. Jadi, meskipun tidak diperjanjikan adanya pengalihan hak cipta, perusahaan tetap dapat menggunakan karya cipta yang dihasilkan oleh Pencipta untuk kepentingan Perusahaan.

Tapi sekali lagi, sangat jarang adanya suatu hubungan kerja yang tidak dilandasi dengan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini wajib adanya dalam suatu hubungan kerja karena merupakan landasan dari terjadinya hubungan kerja (Pasal 1 angka 15 Jo. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dan berdasarkan Pasal ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa dalam perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh. Sehingga, pengusaha dalam hal ini perusahaan akan dengan jelas mengemukakan hak-haknya yang termasuk hak untuk kepemilikan hak cipta atas Ciptaan yang dibuat Pencipta

Lain halnya bila seorang pemesan karya Cipta yang tidak melakukan perjanjian pengalihan hak Cipta dengan Pencipta. Mengutip pendapat Wahyu Jati Ramanto

dalam wawancara, beliau mengatakan: “bila terjadi seperti itu dimana tidak ada perjanjian pengalihan hak cipta dari Pencipta kepada pihak pemesan karya cipta, maka jelas-jelas Pencipta tetap menjadi pemegang hak cipta atas karyanya tersebut. Sedangkan si klien yang memesan karya ciptaan tersebut hanya sebagai pembeli dan menikmati karya ciptaan tersebut hanya untuk konsumsi pribadi.”³¹ Klien tidak dapat mengkomersialkan karya cipta tersebut, karena bertentangan dengan hak cipta yang dipegang oleh Pencipta.

Sanusi Bintang menyatakan, sebagai konsekuensi dari pengakuan hak milik pribadi atas suatu ciptaan yaitu melalui kepemilikan hak cipta, maka berlakulah suatu asas bahwa memiliki benda tertentu yang berwujud tidak berarti juga memiliki hak atas kepemilikan intelektual (hak cipta) yang ada di dalamnya.³² Untuk lebih jelasnya simak contoh berikut:

Seorang kolektor lukisan memesan sejumlah lukisan kepada seorang Pelukis terkenal, dalam hubungan kerja ini tidak terjadi perjanjian untuk mengalihkan hak cipta karya lukisan-lukisan tersebut dari Pencipta kepada Pemesan. Sehingga, hak Cipta atas lukisan-lukisan tersebut tetap berada pada Pelukis, sedangkan pihak pemesan hanya berhak untuk menikmati patung tersebut untuk konsumsi pribadi. Misalnya, sang kolektor kemudian memamerkan lukisan-lukisan tersebut dalam suatu *event* atau acara pagelaran seni, maka kolektor haruslah meminta izin dari sang Pelukis terlebih dahulu. Hal tersebut dikarenakan, pameran yang dilakukan adalah salah satu tindakan pengumuman yang mana hanya dapat dilakukan oleh Pencipta sebagai pemegang hak cipta atau pihak yang mendapatkan hak cipta dari Pencipta.

³¹Berdasarkan wawancara dengan Wahyu Jati Ramanto, Kasub. Pelayanan Hukum Hak Cipta Direktorat Jenderal HKI, pada tanggal 10 May 2012.

³² Sanusi Bintang, *Op.Cit*, hlm. 40.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Akhirnya sampailah pada bagian akhir dari penulisan ini, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Hak Cipta atas Ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja atau berdasarkan pesanan, adalah:

1. Proses peralihan Hak Cipta dari Pencipta atau Pemegang Hak Cipta (Pekerja) kepada pihak yang mempekerjakan Pencipta atau pihak yang memesan Ciptaan kepada Pencipta terlebih dahulu haruslah dibuat suatu perjanjian pengalihan Hak Cipta. Perjanjian Pengalihan Hak Cipta ini bisa dilihat dalam pada perjanjian kerja yang dibuat sebelum terjadinya hubungan kerja, karena perjanjian kerja adalah dasar untuk terjadinya suatu hubungan kerja. Perjanjian pengalihan Hak Cipta ini harus berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta serta memenuhi syarat sahnya perjanjian, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu: sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kemampuan untuk membuat suatu perikatan, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Setelah pembuatan perjanjian dan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, maka Hak Cipta atas Ciptaan tersebut beralih kepada pihak yang mempekerjakan Pencipta atau pihak yang memesan Ciptaan. Suatu perjanjian penyerahan harus diadakan oleh para pihak secara tertulis. Selain itu, Pencipta atau Pemegang Hak Cipta dapat memberikan izin bagi pihak lain untuk mengeksploitasi Ciptaan dengan memberikan lisensi kepada pihak tersebut. Tetapi perlu diingat bahwa lisensi bukanlah suatu bentuk pengalihan Hak Cipta. Untuk memberikan lisensi didahului dengan dibuatnya suatu perjanjian lisensi. Perjanjian ini juga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagaimana

perjanjian pada umumnya. Selain itu, perjanjian lisensi juga harus mengikuti pengaturan dalam Undang-Undang Hak Cipta, yaitu: memiliki jangka waktu, adanya pemberian royalti, perjanjian lisensi dilarang memuat ketentuan yang dapat menimbulkan akibat yang merugikan perekonomian Indonesia atau memuat ketentuan yang mengakibatkan persaingan usaha tidak sehat, dan perjanjian wajib dicatatkan di Direktorat Jenderal HKI.

2. Dalam hal tidak ada perjanjian Hak Cipta, maka jelas-jelas Si Pencipta tetap menjadi pemegang Hak Cipta atas Ciptaan tersebut. Sedangkan Hak yang dimiliki oleh pihak yang memesan Ciptaan kepada Pencipta adalah hak milik atas fisik Ciptaan tersebut, bukan Hak Cipta atas Ciptaan itu. Si pemesan hanya sebagai pembeli dan memiliki hak untuk menikmati Ciptaan tersebut sebagai konsumsi pribadi. Hak milik atas fisik Ciptaan tersebut membuat pihak pemesan dapat melakukan apa saja selama untuk konsumsi pribadi dan tidak untuk mengkomersialisasikan Ciptaan tersebut sehingga mendapatkan keuntungan karena itu bertentangan dengan Hak Cipta yang dipegang oleh Pencipta atau Pemegang Hak Cipta. Apabila pihak yang memesan kemudian melakukan perbuatan-perbuatan yang berkaitan dengan hak cipta dari karya tersebut, maka harus meminta izin kepada Penciptanya terlebih dahulu.
3. Dalam hal tidak adanya perjanjian pengalihan Hak Cipta atas suatu Ciptaan yang dibuat dalam suatu hubungan kerja atau berdasarkan karya pesanan, maka pihak pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja tetap memiliki hak cipta atas karya ciptaan itu. Hal ini dikarenakan, dalam suatu hubungan kerja yang mana unsurnya adalah pekerjaan, upah, dan perintah. Pencipta dalam membuat karya cipta tersebut adalah berhubungan dengan pekerjaannya di perusahaan. Pencipta membuat karya ciptaan dalam rangka pemenuhan pekerjaannya (untuk itulah Pencipta dipekerjakan) dan Ciptaan tersebut adalah hal yang sama dengan bidang yang di usahakan oleh Pemberi kerja. Hubungan ini erat kaitannya dengan konsep *work made for hire*, dimana seseorang dibayar untuk melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu, dan hasilnya akan menjadi milik perusahaan yang membayar. Selain itu hampir seluruh hubungan kerja memiliki perjanjian kerja sebelumnya, karena perjanjian kerja itulah yang mendasari dari terciptanya suatu hubungan kerja, hal ini diatur dalam Undang-

Undang Ketenagakerjaan. Di dalam perjanjian kerja juga harus disebutkan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, sehingga bila suatu Ciptaan yang diciptakan dalam suatu hubungan kerja tidak terdapat perjanjian pengalihan hak cipta, hal tersebut sangat jarang karena di dalam perjanjian kerja sendiri harus memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Lain halnya, bila apa yang diciptakan oleh Pencipta tidak berkaitan dengan jenis usaha pihak pemberi kerja, maka pihak pemberi kerja tidak dapat mengklaim dirinya sebagai Pemegang Hak Cipta atas ciptaan tersebut.

4. Peraturan perusahaan yang menyatakan bahwa hasil kerja selama bekerja di Perusahaan menjadi milik perusahaan, ketika Pekerja telah menyetujui peraturan tersebut maka Pencipta yang menjadi pekerja di Perusahaan itu terikat dan haruslah mematuhi peraturan itu dan menyerahkan Hak Ciptanya menjadi milik perusahaan. Sehingga, Pencipta sebagai Pekerja tidak dapat menggunakan karya cipta itu di luar hubungan kerja bila menggunakan karya cipta tersebut untuk memperoleh keuntungan ekonomi. Hal ini disebabkan bila Pekerja menggunakannya di luar hubungan kerja untuk mengeksploitasi Ciptaan tersebut dan memperoleh keuntungan ekonomi, itu bertentangan dengan perlindungan terhadap Pemegang Hak Cipta yang diatur dalam Undang-Undang Hak Cipta, karena dalam hal ini Perusahaan adalah sebagai Pemegang Hak Cipta atas Ciptaan tersebut.

5.2 Saran

1. Sebelum melakukan pengalihan Hak Cipta atau memberikan Lisensi, maka sebelumnya buatlah perjanjian pengalihan Hak Cipta atau perjanjian Lisensi. Agar perjanjian dapat berlaku secara sah dan para pihak dapat menuntut haknya, buat perjanjian ini dengan tata cara yang seharusnya dan tidak bertentangan dengan undang-undang.
2. Bila Pihak yang memesan Ciptaan ingin dapat memiliki hak untuk mengeksploitasi karya cipta yang dihasilkan oleh Pencipta sehingga dapat mendapatkan keuntungan ekonomi, maka sebaiknya pihak Pemesan Ciptaan membuat sebuah perjanjian Pengalihan Hak Cipta dengan Pencipta. Sehingga pihak pemesan tidak hanya memiliki hak milik atas fisik karya cipta tersebut.

Perjanjian pengalihan Hak Cipta ini dibuat dengan merujuk pada hal-hal yang diatur dalam Undang-Undang Hak Cipta dan juga syarat sahnya perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian pengalihan Hak Cipta dengan perjanjian penyerahan (*assignment agreement*) lebih menguntungkan bila digunakan daripada dengan membuat perjanjian lisensi. Karena pada perjanjian lisensi Hak Cipta tidak beralih, pihak yang memesan Ciptaan hanya diberi izin untuk mengeksploitasi Ciptaan dengan jangka waktu tertentu.

3. Meskipun Hak Cipta atas suatu Ciptaan yang dibuat dalam hubungan kerja tetap menjadi pihak pemberi kerja atau Perusahaan ketika tidak adanya perjanjian pengalihan Hak Cipta, namun untuk menghindari perselisihan antara pihak-pihak dalam suatu hubungan kerja, yang terkait dengan kepemilikan Hak Cipta, maka sangat ideal bila segala sesuatunya ditentukan terlebih dahulu dalam kontrak kerja. Hak dan kewajiban para pihak dijabarkan dengan jelas, ketentuan-ketentuan itu dibakukan, termasuk mengenai status dan kepemilikan Hak Cipta atas segala Ciptaan yang dibuat dan dihasilkan oleh pekerja. Dalam pembuatan perjanjian kerja ini, seharusnya tidak hanya berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan saja tetapi juga berpedoman kepada Undang-Undang Hak Cipta, agar ketika terjadinya pengalihan Hak Cipta atas segala Ciptaan yang dibuat oleh Pekerja, di dalam perjanjian tetap melindungi hak Pencipta atas hak moral atas Ciptaannya.
4. Bila Pencipta ingin tetap dapat menggunakan Hak Cipta atas Ciptaannya ketika ia berada di luar hubungan kerja, maka sebelum Pencipta menandatangani perjanjian kerja ketika akan melakukan suatu hubungan kerja haruslah terlebih dahulu melihat dengan cermat apakah perjanjian yang dilakukan tersebut merupakan perjanjian pengalihan Hak Cipta atau perjanjian lisensi. Jika merasa perjanjian pengalihan Hak Cipta tersebut dengan cara *assignment* dan Pencipta merasa dirugikan, maka dapat diperjanjikan untuk melakukan perjanjian lisensi saja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Andasasmita, Komar. *Hukum Pemborongan Malakukan Pekerjaan Tertentu*. Bandung: Alumni, 1993.
- Asikin, Zainal. *et al., Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Perkasa, 1993.
- Badruzaman, Mariam Darus. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Alumni, 1994.
- _____. *KUHPerdata Buku 3 Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*. Bandung: Alumni, 1996.
- Bintang, Sanusi. *Hukum Hak Cipta*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1998.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1995.
- C, Black Henry. *Black's Law Dictionary*. St.Paul : West Publishing, 1979.
- Damian, Eddy. *Hukum Hak Cipta UUHC No. 19 Tahun 2002*. Bandung: PT. Alumni, 2004.
- Djumialdji, FX. *Perjanjian Pemborongan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- _____. *Hukum Bangunan*. Cet. 1. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- _____. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Fuady, Munir. *Hukum Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
- _____. *Kontrak Pembangunan Mega Proyek*. Cet. 1. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1998.
- _____. *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Harahap, M. Yahya. *Segi-segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1992.
- HS, Salim. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- _____. *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Cet. 2. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2007.

- JA, Mukumoko. *Dasar Penyusunan Anggaran Biaya Bangunan*. Jakarta: CV. Gaya Media Pratama, 1986.
- Lindsey, Tim. *et al.*, *Hak Kekayaan Intelektual Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Alumni, 2006.
- M, A Qirom Syamsudin. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*. Yogyakarta: Liberty, 1985.
- Mahadi. *Hak Milik Dalam Sistem Hukum Perdata Nasional*. Jakarta: BPHN, 1981.
- McJohn, Stephen M. *Copyright, Examples, & Explanations*. New York: Aspen Publisher, 2006.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Adhitya Bakti, 1990.
- Prodjodikoro, Wiryono. *Asas-Asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Sumur, 1981.
- Purba, Achmad Zen Umar. *Hak Kekayaan Intelektual Pasca TRIPs*. Cet.1. Bandung: Alumni, 2005.
- Rosalina, Belinda. "Perlindungan Karya Arsitektur Berdasarkan Hak Cipta". Disertasi Doktor Universitas Indonesia. Jakarta, 2010.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1993.
- Saidin, OK. *Aspek Hukum Hak Kekayaan Intelektual (Intellectual Property Rights)*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.
- Sardjono, Agus. *Hak Cipta Dalam Desain Grafis*. Jakarta: Yellow Dot Publishing, 2008.
- Setiawan, R. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Bina Cipta, 1987.
- Shamad, Yunus. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1995.
- Smit, C. *Masalah Perjanjian Pemborongan [De annemingsovereenkomst]* di terjemahkan oleh R. Sugihardjo B A E, 1975.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1999
- _____. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. Ed. Revisi. Cet. 9. Jakarta: Djambatan, 2001.
- Soelistyo, Henry. *Hak Cipta Tanpa Hak Moral*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sofwan, Sri Soedewi Masjchun. *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*. Yogyakarta: Liberty, 1982.

Subekti, R. *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995.

_____. *Hukum Perjanjian*. Cet. 21. Jakarta: Intermasa, 2005.

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

Usman, Rachmadi. *Hukum Atas Hak Kekayaan Intelektual*. Bandung: PT. Alumni, 2003.

Vollmar HFA, *Pengantar Studi Hukum Perdata*. Diterjemahkan oleh I.S. Adiwimarta. Jakarta: Rajawali Pers, 1983.

Widjaja, Gunawan. *Lisensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2001.

World Intellectual Property Organization (WIPO). *WIPO Glossary of Terms of the Law of Copyright and Neighboring Rights*. French & European Publications, Incorporated, 1980.

JURNAL

Amarasingham, Subathira. *European Intellectual Property Review*, 2002. "Whose work is it anyway? Interpreting sound recordings as works made for hire under section 101(b)(2) of the US Copyright Act 1976." *E.I.P.R* 2002, 24(9), 421-423.

Wilkof, Neil J. *European Intellectual Property Review*, 1991. "Continuity and discontinuity in the law of copyright: exceptions to the author as first owner." *E.I.P.R* 2002, 1991, 13(8), 228-295.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Republik Indonesia, *Undang-undang Hak Cipta*. UU No. 19 tahun 2002. LN No. 85 tahun 2002. TLN 4220.

Republik Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 tahun 2003. LN No. 39 tahun 2003. TLN 4279.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek], diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.

Republik Indonesia, *Undang-undang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat*. UU No. 5 tahun 1999. LN No. 33 tahun 1999. TLN 3817.

SUMBER ELEKTRONIK

<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/c16856>. Diunduh 4 oktober 2011.

<http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>. Diunduh pada tanggal 21 April 2012.

