

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

#### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum dapat disebut sebagai ketentuan-ketentuan yang memiliki sifat memaksa dan bertujuan untuk membatasi kebebasan tingkah laku manusia dalam pergaulan hidup manusia atau dalam kelompok sosial<sup>1</sup>. Hukum memiliki ciri khas yang khusus sebagai norma, yaitu untuk melindungi, mengatur serta memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum secara adil demi tercapainya kesejahteraan masyarakat dalam suatu Negara. Ketentuan-ketentuan tersebut kemudian dapat memberikan hukuman atau sanksi kepada seseorang atas kelalaian atau telah melakukan tindakan yang mengganggu keseimbangan kepentingan umum dan mengakibatkan kerugian baik bagi diri sendiri maupun bagi pihak lainnya didalam kalangan masyarakat.

Ketentuan hukum atau peraturan yang berlaku pada suatu saat, waktu dan tempat tertentu dan bukan ketentuan hukum pada masa lalu yang telah tidak diberlakukan lagi baik yang telah direncanakan sebelumnya atau telah diubah/revisi, ketentuan hukum tersebut disebut sebagai “Hukum Positif” (*ius constitutum*), sehingga suatu hukum terus berubah dan berkembang seiring dengan perkembangan zaman manusia demi dapat menyesuaikan diri dengan tingkah laku manusia yang selalu berubah-ubah.

---

<sup>1</sup> R. Abdoel Djamali, S.H., *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2003), Hlm. 2.

Terdapat pula definisi hukum yang dipengaruhi oleh latar belakang para Ahli Hukum masing-masing yang dapat diikuti, yaitu:<sup>2</sup>

a. Menurut Prof.Dr.P.Borst, beliau berpendapat bahwa:

*“Hukum adalah peraturan secara keseluruhan bagi tingkah laku dan perbuatan manusia yang berada didalam masyarakat, yang dapat memaksa pelaksanaannya dan memiliki tujuan untuk mendapatkan tata atau keadilan.”*

b. Menurut Prof.Dr.Van Kan, beliau berpendapat bahwa:<sup>3</sup>

*“Hukum sebagai keseluruhan peraturan hidup yang memiliki sifat memaksa dengan tujuan demi melindungi kepentingan dan kesejahteraan setiap manusia atau individu didalam kalangan masyarakat.”*

c. Menurut Kantorowich, beliau berpendapat bahwa:<sup>4</sup>

*“Hukum adalah peraturan-peraturan sosial yang keseluruhannya mewajibkan suatu perbuatan lahir yang memiliki sifat keadilan dan dapat dibenarkan.”*

d. Menurut W.Levensbergen, beliau berpendapat bahwa:

*“Hukum pertama-tama berupa bentuk pengatur, khususnya untuk mengatur perbuatan dan tingkah laku manusia didalam kehidupan sosial atau didalam kalangan masyarakat, yang kemudian hukum tersebut menjadi norma agendi, atau suatu peraturan untuk perbuatan dan perilaku manusia dalam masyarakat.”*

Dari definisi Hukum menurut para Ahli Hukum diatas, Penulis kemudian dapat menyimpulkan bahwa Hukum adalah suatu alat yang digunakan pemerintah dalam suatu Negara untuk mengatur tingkah laku setiap individu dalam masyarakat dan memaksa setiap orangnya untuk mematuhi peraturan tersebut demi melindungi kepentingan dan kesejahteraan bersama dalam suatu Negara.

<sup>2</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2011), Hlm. 26

<sup>3</sup> Prof. Dr. Van Kan, *Inleiding tot de Rechtswetenschap*,

<sup>4</sup> Kantorowich, *The Definition of Law*,



Munculnya Hukum Ketenagakerjaan di Negara Indonesia, berlatar belakang dari maraknya aksi perbudakan<sup>5</sup>, kerja paksa atau rodi<sup>6</sup> yang bertentangan dan melanggar Hak Asasi Manusia (untuk selanjutnya disebut sebagai “HAM”) karena telah melanggar, serta merampas hak kebebasan tiap individu yang dipaksa untuk bekerja demi tercapainya kesejahteraan seseorang. Arti dari kata Ketenagakerjaan berasal dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (atau selanjutnya disebut sebagai “UURI Ketenagakerjaan”) yaitu:

*”Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, serta sesudah masa kerja seseorang.”*

Hukum Ketenagakerjaan kemudian dapat disimpulkan sebagai seperangkat atau kumpulan peraturan-peraturan yang telah disusun secara sistematis untuk mengatur dan mengawasi hubungan yang bersifat memaksa dan mengikat kedua belah pihak yaitu pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja yang kemudian disebut sebagai hubungan kerja dengan pertimbangan tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Menurut Lalu Husni, S.H., M.Hum., dalam Buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana para budak melakukan pekerjaan dibawah perintah pemiliknya, para budak tidak memiliki hak termasuk hak atas hidupnya, yang dimiliki oleh budak hanyalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi.

<sup>6</sup> Menurut Lalu Husni, S.H., M.Hum., dalam Buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Kerja Paksa atau Rodi merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain tanpa pemberian imbalan berupa upah.

<sup>7</sup> Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat.

Terdapat pula definisi-definisi atau pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut para Ahli Hukum:<sup>8</sup>

a. Menurut Molenaar, beliau berpendapat bahwa:<sup>9</sup>

*“Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian dari Hukum yang dianut dalam suatu Negara, yang bertujuan dan pada utamanya berfungsi sebagai pengatur hubungan antara buruh dengan buruh serta antara penguasa atau pengusaha dengan buruh.”*

b. Menurut Imam Soepomo, beliau berpendapat bahwa:<sup>10</sup>

*“Hukum Perburuhan adalah himpunan atau kumpulan dari peraturan, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis atau lisan, yang berkenaan atas kejadian saat seseorang yang bekerja atau disebut sebagai pekerja melakukan pekerjaan kepada orang lain dan mendapatkan imbalan berupa upah.”*

c. Menurut Neh Van Esveld, beliau berpendapat bahwa:<sup>11</sup>

*“Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu hukum atau peraturan yang memiliki kaitan atau bersangkutan dengan pekerjaan didalam lingkungan kerja baik yang berada didalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.”*

d. Menurut Soetikno, beliau berpendapat bahwa:<sup>12</sup>

*“Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan merupakan peraturan-peraturan Hukum secara keseluruhan yang mengatur hubungan kerja yang mengakibatkan atau menyebabkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan atau perintah orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang secara langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.”*

---

<sup>8</sup> Sugi Arto, *“Pengertian, Dasar, Ruang Lingkup dan Sumber Hukum Tenaga Kerja – General Knowledge (Pengetahuan Umum),”* diunduh pada tanggal 24 Juni 2019

<sup>9</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan,* (Jakarta : Jambatan, 1972), Hlm. 1

<sup>10</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan,* (Jakarta : Jambatan, 1972), Hlm. 6.

<sup>11</sup> Prof. Dr. H.R. Abdussalam, SIK.,S.H.,M.H., *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi,* (Jakarta : Restu Agung, 2009), Hlm. 8.

<sup>12</sup> Soetikno, *Hukum Perburuhan,* (Jakarta, 1977), Hlm. 5.



Dari beberapa definisi Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perburuhan<sup>13</sup> menurut para Ahli Hukum yang tercatat diatas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan dilahirkan dengan tujuan sebagai kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, sehingga dapat mencegah diskriminasi dalam lingkungan kerja dan dapat mempertahankan serta menegaskan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan penerima kerja demi terwujudnya kesejahteraan bersama dalam kalangan masyarakat suatu Negara.

## 2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan dalam pengertian sebelumnya adalah kumpulan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan dengan sifat mengikat antara pihak penerima kerja dan pihak pemberi kerja yang kemudian disebut sebagai hubungan kerja, sehingga Hukum Ketenagakerjaan memiliki sifat tertutup (*private*) karena merupakan hubungan yang mengikat satu pihak dengan satu atau lebih pihak lainnya. Meskipun demikian, Hukum Ketenagakerjaan juga memiliki sifat *public* karena adanya wujud campur tangan pemerintah Negara dalam pelaksanaan hubungan kerja yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat bersama. Sifat Hukum Ketenagakerjaan secara umum terdapat 2 (dua) sifat, antara lain:

---

<sup>13</sup> Menurut Imam Soepomo (1982:2), Hukum Perburuhan hanya mengatur hubungan keperdataan antara orang yang bekerja (buruh) dengan orang lain (majikan).

a) Sifat Hukum Ketenagakerjaan sebagai Hukum Mengatur  
(*Regelend Recht*)

Sifat mengatur ini ditandai dengan adanya peraturan yang tidak sepenuhnya bersifat memaksa, sehingga diperbolehkan terjadinya atau dilakukan suatu penyimpangan atas ketentuan

tersebut dalam perjanjian baik Perjanjian Kerja, Peraturan perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Sifat Hukum Ketenagakerjaan disebut sebagai sifat *fakultatif*,

yang memiliki definisi sebagai hukum atau peraturan yang mengatur dan melengkapi dan dapat dikesampingkan. Contoh aturan Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan yang

bersifat *fakultatif* atau mengatur, antara lain:

1) Pasal 51 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan

Tentang pembuatan perjanjian kerja baik dengan cara

tertulis maupun tidak tertulis atau secara lisan karena tidak

adanya kewajiban bahwa suatu perjanjian ditegaskan harus

berupa bentuk tertulis maupun tidak tertulis atau lisan

sesuai dengan Pasal dengan sifat sebagai pengatur,

sehingga tidak terdapat hukuman berupa sanksi bagi

siapa pun yang membuat perjanjian kerja dalam bentuk lisan

atau tidak tertulis. Dalam Pasal ini terbukti bahwa

Perjanjian Kerja dalam bentuk tertulis bukan merupakan

hal yang memaksa atau *imperative*.



2) Pasal 10 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan

Dalam Pasal ini, diatur bahwa pemberi kerja selaku pengusaha/perusahaan memiliki hak untuk membentuk serta menjadi anggota organisasi pengusaha, sehingga ketentuan Hukum yang bersifat mengatur, memberikan hak kepada pihak pengusaha untuk melaksanakan maupun tidak, ketentuan dalam Pasal ini memberikan kebebasan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk memilih.

3) Pasal 60 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan

Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (untuk selanjutnya disebut sebagai “PKWTT”) yang memiliki syarat berupa masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, sehingga ketentuan dalam Pasal ini memiliki sifat mengatur, tetapi pihak pemberi kerja selaku pengusaha/perusahaan memiliki hak untuk menjalankan masa percobaan tersebut ataupun tidak selama hubungan kerja berlangsung.

b) Sifat Hukum Ketenagakerjaan sebagai Sifat Memaksa  
(*dwingenrecht*)

Sifat memaksa dalam Hukum Ketenagakerjaan ini merupakan peraturan-peraturan yang telah dicampur tangani oleh Pemerintah Negara yang ditegaskan harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh siapapun, dengan upaya dapat mengatur

atau sebagai pengatur hubungan kerja antara penerima kerja selaku tenaga kerja atau pekerja dan pemberi kerja selaku

pengusaha atau perusahaan, dapat dijatuhkan hukuman atau pemberian sanksi kepada setiap individu yang menolak untuk mentaati peraturan atau melanggar aturan yang memiliki sifat

memaksa. Contoh bentuk ketentuan memaksa yang dicampurkan oleh pemerintah yang telah tercantum didalam UURI Ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Pasal 42 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan, tentang perizinan yang menyangkut penggunaan Tenaga Kerja Asing (atau disebut sebagai “TKA”);
- 2) Pasal 68 UURI Ketenagakerjaan, mengenai larangan dan syarat untuk mempekerjakan anak dibawah umur;
- 3) Pasal 76 UURI Ketenagakerjaan, mengenai larangan dan syarat untuk mempekerjakan perempuan;
- 4) Pasal 153 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan, tentang larangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut sebagai “PHK”) terhadap kasus atau sengketa tertentu.



### 3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 4 UURI Ketenagakerjaan, tercantum tujuan Hukum Ketenagakerjaan, yang menerangkan:

*“Pembangunan Ketenagakerjaan memiliki tujuan, yaitu:*

- a. *“Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi” yang memiliki penjelasan sebagai suatu kegiatan yang terpadu untuk bermanfaat sebagai pemberian kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja atau pekerja didalam Negara Indonesia, dengan harapan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam tujuan membangun atau sebagai Pembangunan Nasional. Meskipun demikian, tujuan tersebut tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya;*
- b. *“Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai” yang memberikan penjelasan bahwa penyediaan tenaga kerja yang harus diupayakan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai bentuk satu Kesatuan pasar kerja dengan memberikan setiap orang kesempatan yang sama untuk memberikan prestasi dalam hal bekerja dan pekerjaan yang disesuaikan dengan bakat, minat serta kemampuan setiap orangnya. Tujuan tersebut kemudian diatur demi mewujudkan pemerataan penempatan tenaga kerja atau pekerja yang kemudian perlu diupayakan demi dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah didalam Negara Indonesia;*
- c. *“Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”;*
- d. *“Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”.*

Apabila Tujuan Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan disesuaikan bagi kepentingan setiap pihak didalamnya, antara lain:<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Prof. Dr. H.R. Abdussalam, SIK.,S.H.,M.H., *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*, (Jakarta : Restu Agung, 2009), Hlm. 7.

- a. *Kepentingan bagi diri sendiri setiap individu, untuk lebih mengenal serta memahami hak-hak dan kewajiban sebagai seorang buruh, pekerja atau karyawan. Jika hak pekerja tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha/perusahaan, maka pekerja memiliki hak untuk mempertanyakan secara langsung kepada pihak pengusaha/perusahaan mengenai hak-hak pekerja yang belum diterima atau belum dipenuhi oleh pihak pemberi kerja.*
- b. *Kepentingan masyarakat selaku Warga Negara Indonesia yang memiliki keinginan menjadi buruh, pekerja atau karyawan, masyarakat memiliki hak untuk menerima informasi-informasi mengenai hak-haknya yang mendapat jaminan dan perlindungan hukum yang setara dari pemerintah Negara serta informasi mengenai kewajibannya yang harus dilaksanakan atau dilakukan.*
- c. *Kepentingan pengusaha atau perusahaan selaku pemberi kerja dan pejabat pemerintahan untuk memberikan informasi mengenai aksi unjuk rasa, demo atau mogok kerja massal dalam lingkungan perusahaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh karena perusahaan belum memenuhi hak-hak normatif yang telah ditetapkan oleh ketentuan hukum atau undang-undang.*

Demikian tujuan Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan yang dapat disimpulkan demi Pembangunan Nasional serta pemerataan demi mencapai kesejahteraan masyarakat dengan cara memberikan



kesempatan kerja secara merata kepada setiap tenaga kerja diseluruh wilayah Negara Indonesia yang telah disesuaikan dengan bakat, minat dan kemampuan setiap individu yang berbeda-beda.

#### 4. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, Hukum Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai pengatur hubungan yang serasi dan harmonis bagi semua pihak yang memiliki hubungan dengan proses atau kegiatan produksi barang maupun dalam bentuk jasa, sebagai alat pelindung tenaga kerja atau pekerja yang bersifat memaksa.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki manfaat atau fungsi, yaitu sebagai berikut:<sup>15</sup>

- a. *Mendapatkan kepastian hukum dan keadilan;*
- b. *Kehidupan para buruh, pekerja atau karyawan akan dapat terpenuhi secara layak dan sesuai dengan standar hidup sesuai dengan ketentuan hukum;*
- c. *Kehidupan antara para buruh, pekerja atau karyawan dengan perusahaan atau pengusaha selaku pemberi kerja terdapat hubungan yang harmonis serta adanya rasa memiliki perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih pesat perkembangannya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan.*

---

<sup>15</sup> Prof. Dr. H.R. Abdussalam, SIK.,S.H.,M.H., *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*, (Jakarta : Restu Agung, 2009), Hlm. 7.

Menurut **Prof. Mochtar Kusumaatmadja**, Hukum Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai suatu sarana pembaharuan masyarakat, yaitu sebagai penyalur atau pengatur arah kegiatan yang dilakukan oleh manusia atau masyarakat kearah kegiatan yang diharapkan atau dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan dan mencapai pembangunan nasional yang diarahkan atau disusun untuk mengatur, mengawasi maupun membina seluruh kegiatan apapun yang berhubungan dengan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang yang berlaku didalam bidang Ketenagakerjaan yang dituntut atau ditegaskan harus sesuai dengan kecepatan perkembangan pembangunan yang meningkat secara pesat sesuai dengan perkembangan zaman manusia, sehingga Hukum Ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai salah satu pencegahan terjadinya perbudakan, perhambaan maupun kerja paksa atau rodi, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk kedudukan hukum yang sama serta seimbang tanpa diskriminasi, perlindungan untuk tidak kehilangan pekerjaan serta kehidupan ekonomi yang layak demi kesejahteraan masyarakat Negara Indonesia.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Whimbo Pitoyo, "Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan – Whimbo Pitoyo, S.E., S.H., MBA – Google Books", diunduh pada tanggal 24 Juni 2019.



## 5. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

### a. Tinjauan Umum Pemberi Kerja selaku Perusahaan dan Pengusaha

#### 1) Pengertian Pemberi Kerja selaku Perusahaan dan Pengusaha

Pemberi Kerja<sup>17</sup> selaku Perusahaan<sup>18</sup> atau Pengusaha<sup>19</sup> adalah salah satu aspek penting dalam wujudkan atau mencapai pemerataan kesempatan kerja atau Pembangunan Nasional.

Istilah perusahaan pada awalnya diambil dan diatur pada Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (untuk selanjutnya disebut sebagai “KUHD”) yang kemudian dicabut berdasarkan Stb.1938:276 tertanggal 17 Juli 1938.<sup>20</sup>

Perusahaan dapat disebut sebagai tempat berlangsungnya suatu kegiatan atau produksi secara *permanen* atau tetap dengan mempekerjakan setiap orang yang mampu melakukan atau melaksanakan kewajiban mereka dalam bekerja dengan memberikan hak-hak pekerja berupa imbalan upah ataupun berupa bentuk lainnya. Kegiatan yang dilakukan oleh Perusahaan adalah untuk memproduksi barang maupun jasa yang dibutuhkan

<sup>17</sup> Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

<sup>18</sup> Menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perusahaan dapat disebut sebagai orang perseorangan, persekutuan atau badan yang menjalankan suatu perusahaan baik milik sendiri, bukan milik sendiri ataupun yang mewakili suatu perusahaan yang berada atau berkedudukan didalam maupun diluar wilayah Negara Indonesia.

<sup>19</sup> Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan baik milik sendiri, bukan milik dirinya maupun yang mewakili suatu perusahaan yang berada atau berkedudukan didalam atau diluar wilayah Negara Indonesia.

<sup>20</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2004), Hlm. 5.

didalam kalangan masyarakat maupun oleh diri sendiri, dengan tujuan utama mendapatkan keuntungan dan atau laba, maupun perusahaan yang berbadan usaha hukum maupun bukan badan hukum.

Terdapat pula definisi Perusahaan menurut beberapa Ahli Hukum, diantara lain:<sup>21</sup>

Menurut Molengraaff, beliau berpendapat bahwa:

*“Perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus, memperdagangkan serta menyerahkan barang yang diproduksi ataupun didistribusikan oleh Perusahaan, mengadakan suatu perjanjian perdagangan dan mendapatkan penghasilan.”*

Menurut Abdul Kadir Muhammad, beliau berpendapat didalam bukunya yang berjudul *“Pengantar Hukum Perusahaan di Indonesia”* bahwa:

*“Berdasarkan tinjauan hukum, Perusahaan memiliki istilah yang mengacu pada badan hukum dan kegiatan badan usaha dalam menjalankan usahanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa Perusahaan adalah tempat terjadinya suatu kegiatan produksi (workshop) dengan tujuan mendapatkan laba atau keuntungan.”*

Perusahaan dalam dunia usaha atau kegiatan usaha berjumlah besar menggunakan bentuk Perseroan Terbatas<sup>22</sup> (untuk selanjutnya disebut sebagai “PT”), yang merupakan salah satu badan hukum persekutuan modal, PT didirikan berdasarkan adanya suatu perjanjian antara dua atau lebih pihak, kegiatan

---

<sup>21</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2004), Hlm. 6.

<sup>22</sup> Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (untuk selanjutnya disebut sebagai “UUPT”), Perseroan Terbatas adalah badan hukum atau subyek hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam bentuk saham, serta memenuhi persyaratan serta peraturan pelaksanaan yang telah ditetapkan dalam undang-undang.



dalam PT adalah untuk melakukan kegiatan usaha yang disesuaikan dengan modal dasar yang secara keseluruhannya terbagi dalam bentuk saham dan ditegaskan harus sesuai dan memenuhi persyaratan dan aturan pelaksanaan yang telah ditetapkan didalam Undang-Undang.

Perusahaan merupakan tempat suatu kegiatan berlangsung, sedangkan Pengusaha adalah orang perseorangan atau secara bersekutu atau berkelompok yang memiliki suatu kemampuan dimana seseorang atau sekelompok orang bertahan dalam suatu kondisi, melakukan suatu usaha tanpa pantang menyerah. Pengusaha adalah setiap orang yang mampu untuk menerima kegagalan dalam dunia bisnis serta bertahan dalam kondisi yang kesulitan, sehingga dapat berbuah hasil dan menjadi bisnis yang sukses.

## **2) Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja selaku Perusahaan dan Pengusaha**

Pemberi kerja selaku perusahaan atau pengusaha memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi sebagaimana diatur dalam peraturan dan UURI yang disusun demi mengatur, dan mengawasi setiap perusahaan demi meminimalisirkan perilaku sewenang-wenang yang dapat menimbulkan diskriminasi terhadap tenaga kerja dalam lingkungan perusahaan.

Hak dan Kewajiban tersebut telah disetujui dan disepakati

sebagaimana diperjanjikan didalam perjanjian kerja antara pihak penerima kerja dan pihak pemberi kerja.

Hak-hak yang layak dan sepantasnya diterima oleh pihak pemberi kerja, yaitu:<sup>23</sup>

- a) *Hak atas hasil pekerjaan*
- b) *Hak untuk memerintah dan mengatur tenaga kerja*
- c) *Hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh*

Untuk mendapatkan haknya, perusahaan atau pengusaha tentu saja harus melakukan kewajiban sebagai seorang atau suatu kelompok yang disebut sebagai pemberi kerja, antara lain:

- a) *“Ketentuan untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.  
Pasal 67 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan*

*Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja yang merupakan penyandang cacat memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan tenaga kerja yang bekerja didalam lingkungan perusahaan.”*

<sup>23</sup> <https://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-sebagai-pengusaha.html>, “Hak dan Kewajiban Perusahaan atau Pengusaha selaku Pemberi Kerja sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”, diunduh pada tanggal 24 Juni 2019



b) *“Ketentuan waktu kerja.*

*Pasal 77 ayat (2) UURI Ketenagakerjaan*

*(a) 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau*

*(b) 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”*

c) *“Ketentuan dalam memberikan waktu istirahat dan cuti kepada Pekerja atau Buruh.*

*Pasal 79 ayat (2) huruf (a) dan (b) UURI*

*Ketenagakerjaan*

*(a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam*

*secara terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;*

*(b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam)*

*hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”*

d) *“Ketentuan dalam memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk melaksanakan ibadah agama.*

*Pasal 80 UURI Ketenagakerjaan*

*Perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk*

*memberikan waktu yang cukup kepada tenaga kerja*

atau pekerjanya untuk melaksanakan ibadah yang merupakan kewajiban agama atau kepercayaannya masing-masing individu.”

e) “Ketentuan dalam membayar upah lembur apabila tenaga kerja bekerja pada hari libur resmi.

*Pasal 85 ayat (3) UURI Ketenagakerjaan*

*Pengusaha atau perusahaan selaku pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja pada hari libur resmi*

*diwajibkan untuk membayar upah kerja lembur sebagaimana mestinya.”*

f) “Ketentuan membayar upah kerja sesuai dengan upah minimum daerah yang telah ditentukan.

*Pasal 91 UURI Ketenagakerjaan*

*Pengusaha atau perusahaan diwajibkan untuk*

*membayar biaya upah kerja kepada tenaga kerja sesuai dengan pengaturan pengupahan yang telah ditetapkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima*

*kerja dan tidak diperbolehkan lebih rendah dari ketentuan pengupahan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.”*



## **b. Tinjauan Umum Penerima Kerja selaku Pekerja atau Tenaga Kerja**

### **1) Pengertian Penerima Kerja selaku Pekerja atau Tenaga Kerja**

Penerima Kerja selaku Tenaga Kerja<sup>24</sup> atau

Pekerja/Buruh<sup>25</sup> merupakan salah satu aset terpenting dalam Perusahaan, karena merupakan aspek yang melakukan kegiatan produksi barang maupun jasa didalam Perusahaan. Demikian

pula dapat disimpulkan bahwa suatu Perusahaan tanpa tenaga kerja atau pekerja tidak akan dapat melaksanakan kegiatan produksinya dengan baik.

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, beliau berpendapat dalam bukunya yang berjudul “*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*” bahwa:

*“Tenaga kerja atau pekerja merupakan penduduk Negara yang berada di posisi sudah atau sedang melakukan suatu kegiatan yang disebut sebagai bekerja, baik yang sedang mencari pekerjaan, dan bukan masih dalam kondisi melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah (pelajar) atau yang sedang mengurus rumah tangga (Ibu Rumah Tangga), sehingga seseorang tersebut dapat didefinisi ia adalah seorang tenaga kerja atau bukan tenaga kerja sesuai dengan batas umur.”*

Sesuai dengan penjelasan Ahli diatas, Penulis kemudian

dapat menyimpulkan bahwa yang disebut sebagai Tenaga Kerja

adalah setiap orang atau individu/pribadi yang sedang mencari

<sup>24</sup> Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

<sup>25</sup> Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

pekerjaan atau sudah/sedang melakukan kegiatan bekerja dengan memenuhi persyaratan berupa batasan usia yang telah diatur dan ditetapkan dalam peraturan Undang-Undang dengan tujuan mendapatkan hak-hak tenaga kerja berupa imbalan dalam bentuk upah maupun dalam bentuk lainnya demi kehidupan sehari-hari seseorang.

## **2) Hak dan Kewajiban Penerima Kerja selaku Pekerja atau Tenaga Kerja**

Didalam UURI Ketenagakerjaan, diatur pula Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja sebagai Penerima Kerja yang bertujuan untuk mengawasi, mengatur dan melindungi tenaga kerja yang bekerja didalam lingkungan Perusahaan, hak tenaga kerja yang diatur dalam UURI Ketenagakerjaan diantara lainnya.<sup>26</sup>

a) *“Hak atas kesempatan dan perlakuan yang setara dan sama tanpa adanya bentuk diskriminasi.*

*Pasal 5 UURI Ketenagakerjaan*

*Setiap tenaga kerja/pekerja/buruh berhak untuk memiliki kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sama tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun.*

*Pasal 6 UURI Ketenagakerjaan*

*Setiap tenaga kerja/pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang sama dan setara*

---

<sup>26</sup> Tommy Simatupang, *“Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan – BERANDA HUKUM”*, diunduh pada tanggal 26 Juni 2019.



oleh pengusaha/perusahaan tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun.”

b) “Hak atas lamanya waktu untuk melakukan kegiatan kerja atau bekerja.

Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2) UURI

#### *Ketenagakerjaan*

(1) Setiap pengusaha atau perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan

waktu kerja;

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

(a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

atau

(b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

c) “Hak Overtime atau Hak Lembur.

Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2) UURI

#### *Ketenagakerjaan*

(1) Pekerja atau buruh yang dipekerjakan oleh Pengusaha yang bekerja melebihi waktu kerja

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2)

*diwajibkan untuk memenuhi syarat sebagai berikut:*

*(a) Adanya atau terdapat persetujuan atau kesepakatan pekerja/buruh yang bersangkutan untuk bekerja melebihi waktu;*

*(b) Ketentuan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan selama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari atau 14 (empat belas) jam dalam waktu 1 (satu) minggu.*

*(2) Pekerja atau buruh yang dipekerjakan oleh Pengusaha yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan untuk membayar imbalan berupa upah kerja lembur atau overtime.”*

*d) “Hak atas kegiatan ibadah pekerja atau buruh.*

*Pasal 80 UURI Ketenagakerjaan*

*Pengusaha atau perusahaan diwajibkan untuk memberikan kesempatan berupa waktu bagi tenaga kerja/pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama dan kepercayaannya masing-masing individu/pribadi.”*

*e) “Hak untuk mendapatkan perlindungan kerja oleh Perusahaan.*

*Pasal 86 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan*



Setiap tenaga kerja/pekerja/buruh memiliki hak atau berhak untuk memperoleh perlindungan atas:

(a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

(b) Moral dan Kesusilaan; serta

(c) Perlakuan yang disesuaikan dengan harkat dan

*martabat manusia atau berdasarkan Hak Asasi*

*Manusia (HAM) serta nilai-nilai agama.”*

f) *“Hak untuk mendapatkan imbalan berupa upah*

*untuk kehidupan sehari-hari pekerja/buruh.*

*Hak yang didapatkan oleh setiap pekerja atau buruh yaitu berupa penghasilan dan imbalan berupa upah*

*demikian memenuhi kebutuhan pokok kehidupan sehari-hari tiap individu yang melakukan kegiatan kerja atau bekerja, hak untuk mendapatkan upah diatur*

*didalam Pasal 79, Pasal 80, Pasal 82, dan Pasal 93*

*UURI Ketenagakerjaan.”*

Hak yang didapatkan oleh setiap Tenaga Kerja yang melakukan kegiatan kerja sebagaimana dimaksud diatas, terdapat pula kewajiban yang harus dilaksanakan atau dilakukan

oleh setiap pekerja atau buruh untuk mendapatkan hak yang disebut diatas, antara lain:

a) *“Kewajiban dalam menjaga ketertiban dan ketentraman dalam lingkungan Perusahaan.*

*Pasal 102 ayat (2) UURI Ketenagakerjaan*

*Setiap tenaga kerja/pekerja/buruh memiliki fungsi dalam melaksanakan hubungan industrial,*

*diantaranya adalah untuk menjalankan ketertiban umum demi kelangsungan dan kelancaran produksi dalam perusahaan, menyalurkan aspirasi secara*

*demokratis, untuk perkembangan keterampilan dan keahlian setiap individu atau pribadi tenaga kerja, serta memajukan perusahaan dan memperjuangkan*

*kesejahteraan anggota beserta keluarganya.”*

b) *“Kewajiban pekerja untuk menuruti perintah yang terdapat didalam perjanjian yang disepakati*

*bersama perusahaan atau pengusaha selaku pemberi kerja.*

*Pasal 126 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan*

*Baik pengusaha/perusahaan, serikat pekerja atau serikat buruh<sup>27</sup> dan pekerja/buruh berkewajiban dalam melaksanakan ketentuan yang disepakati*

<sup>27</sup> Menurut Pasal 1 angka (17) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan diperuntukkan pekerja/buruh baik yang berada didalam maupun diluar perusahaan, yang memiliki sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta demi meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.



atau disetujui oleh kedua belah pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama<sup>28</sup>.”

c) “Kewajiban untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa dengan baik antara pemberi kerja dan penerima kerja.

*Pasal 136 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan*

*Penyelesaian perselisihan atau sengketa dalam hubungan industrial diwajibkan untuk dilaksanakan*

*oleh pemberi kerja selaku pengusaha/perusahaan dan penerima kerja selaku pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan kesejahteraan*

*bersama.”*

## **B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja<sup>29</sup> menurut UURI Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian yang disetujui atau disepakati antara tenaga kerja/pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang isinya memuat syarat-syarat kerja, penegasan hak dan kewajiban para pihak.

---

<sup>28</sup> Menurut Pasal 1 angka (21) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha baik beberapa maupun perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

<sup>29</sup> Menurut Pasal 1601 (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja atau buruh sebagai penerima kerja), mengikat dirinya untuk berada dibawah perintah pihak yang lain (pengusaha atau perusahaan sebagai pemberi kerja) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah sebagai imbalan.

Terdapat juga beberapa definisi Perjanjian Kerja menurut para Ahli Hukum, yaitu sebagai berikut:<sup>30</sup>

a. Menurut R. Iman Soepomo, beliau berpendapat bahwa:

*“Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu selaku tenaga kerja mengikatkan diri untuk melakukan suatu kegiatan kerja atau bekerja dengan mendapatkan hak berupa imbalan upah dari pihak lainnya yang disebut sebagai majikan atau pemberi kerja.”*

b. Menurut Subekti, beliau berpendapat bahwa:

*“Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang timbul antara penerima kerja dan pemberi kerja, yang ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu pemberian hak berupa upah atau disebut sebagai gaji yang telah diperjanjikan, serta adanya suatu hubungan dimana satu pihak lainnya memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak yang menerima upah tersebut.”*

## 2. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja menurut Pasal 51 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan dapat dibuat secara tertulis maupun lisan yang tentunya

memiliki ketentuan untuk mengatur bentuk perjanjian kerja. Sesuai dengan Pasal 54 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan, disebut bahwa Perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis sekurang-kurangnya

harus memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja atau buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

---

<sup>30</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi Revisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), Hlm. 63.



- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan lama jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

### 3. Syarat untuk mengesahkan Perjanjian Kerja

Terdapat beberapa syarat yang diatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan untuk mengesahkan suatu perjanjian kerja sah dan memiliki kekuatan mengikat dan memaksa terhadap para pihak yang menyetujui isi perjanjian tersebut, antara lain:

*“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:*

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;*
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang ditetapkan berlaku dalam kalangan masyarakat.”*

Apabila perjanjian kerja yang dibentuk bertentangan dengan poin a dan b sebagaimana diatur diatas dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang bertentangan dengan poin c dan d dapat dianggap batal demi hukum.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 55 UURI Ketenagakerjaan, dinyatakan secara tegas bahwa Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan atau kesepakatan yang disetujui oleh para pihak yang berkepentingan didalam perjanjian kerja.

#### 4. Jenis Perjanjian Kerja (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut sebagai “PKWT”) diatur oleh UURI Ketenagakerjaan dengan tujuan sebagai pelindung bagi tenaga kerja yang melakukan kegiatan kerja dengan waktu tertentu saja atau tidak tetap untuk memberikan kewajiban sebagaimana diperjanjikan didalam perjanjian kerja kepada perusahaan sebagai pemberi kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) UURI Ketenagakerjaan.

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaan tenaga kerja akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan, yaitu:

- 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.

### **C. Tinjauan Umum tentang Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut sebagai “Kepmen PKWT”) disusun sebagai pelengkap Hukum atau pelengkap UURI Ketenagakerjaan yang mengatur secara khusus dan diutamakan bagi pekerja

harian lepas atau pegawai tidak tetap/tidak permanen. Kepmen PKWT mengatur secara tegas mengenai perjanjian-perjanjian hubungan kerja antara penerima kerja dan pemberi kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(untuk selanjutnya disebut sebagai “PKWT”), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (untuk selanjutnya disebut sebagai “PKWTT”), dan Perjanjian Kerja Harian Lepas (untuk selanjutnya disebut sebagai “PKHL”).

PKHL dalam Kepmen PKWT ini memuat beberapa syarat sesuai dengan Pasal 10 ayat (1), (2), dan (3) Kepmen PKWT, antara lain yaitu:

(1) PKHL dapat dilakukan apabila pekerjaan yang dipekerjakan

memiliki sifat berubah-ubah dalam hal atau mengenai waktu, *volume* atau jumlah pekerjaan serta imbalan upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja;

(2) PKHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan pekerja atau buruh yang telah

melakukan kegiatan kerja atau telah bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam waktu 1 (satu) bulan;

(3) Dalam maksud pekerja atau buruh telah melakukan kegiatan kerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau telah bekerja lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut maka PKHL diubah menjadi PKWTT.

Menurut Pasal 12 ayat (1), (2), dan (3), dimuat bahwa terdapat ketentuan-ketentuan yang wajib untuk ditaati oleh pihak pemberi kerja selaku pengusaha atau perusahaan, di antara lain:

(1) Pengusaha atau perusahaan selaku pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja dalam pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, diwajibkan untuk membuat dan menyetujui Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL) secara tertulis bersama tenaga kerja yang dipekerjakan;

(2) PKHL sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dirancang berupa daftar pekerja atau buruh yang melaksanakan kegiatan kerja atau pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, diwajibkan memuat sekurang-kurangnya:

(a) Nama dan alamat perusahaan selaku pemberi kerja;

(b) Nama dan alamat tenaga kerja, pekerja atau buruh;

(c) Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja;

(d) Besarnya imbalan berupa upah dalam bentuk lainnya.



(3) Daftar pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diwajibkan untuk dilaporkan atau disampaikan kepada instansi yang memiliki wewenang atau bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan batas waktu selambat-lambatnya atau maksimal 7 (tujuh) hari kerja sejak pemberi kerja mempekerjakan penerima kerja.

Dari syarat-syarat dan ketentuan yang diwajibkan untuk dipatuhi yang telah disebutkan tersebut, Penulis kemudian dapat menyimpulkan bahwa

Kepmen PKWT merupakan peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja selaku perusahaan atau pengusaha dengan penerima kerja khususnya pekerja harian lepas yang menegaskan adanya Perjanjian Kerja

Harian Lepas (PKHL) secara tertulis, sehingga jelas isi perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak dan untuk meminimalisir tindakan diskriminasi dan perilaku sewenang-wenangnya yang dapat merugikan kedua

belah pihak serta diutamakan kesejahteraan pekerja harian lepas

#### **D. Tinjauan Umum tentang Pekerja Harian Lepas**

Pekerja Harian Lepas (untuk selanjutnya disebut “PHL”) merupakan tenaga kerja, buruh atau pekerja yang melakukan kegiatan kerja atau bekerja didalam suatu lingkungan kerja, yang pemberian kewajiban kepada pihak perusahaan tidak bersifat *permanen* atau hanya bersifat kontrak sementara dalam waktu tertentu sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara penerima kerja dan pemberi kerja.

PHL mendapatkan hak utama yang disebut sebagai imbalan baik dalam bentuk upah (pendapatan) maupun dalam bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari pekerja berdasarkan jumlah hari kerja, jumlah atau *volume* pekerjaan tertentu sebagaimana yang telah disepakati didalam Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL) bersama pihak perusahaan.

Penghasilan atau pendapatan yang didapatkan oleh PHL terdapat beberapa jenis, antara lain adalah:

- 1) Upah harian, yaitu imbalan berupa upah yang diperoleh dan diberikan kepada PHL yang terutang atau dibayarkan dalam jangka waktu perhari seseorang bekerja.
- 2) Upah mingguan, yaitu imbalan berupa upah yang diperoleh dan diberikan kepada PHL yang terutang atau dibayarkan dalam jangka waktu secara mingguan atau perminggu.
- 3) Upah satuan, yaitu imbalan berupa upah yang diperoleh dan diberikan kepada PHL yang terutang atau dibayarkan berdasarkan jumlah atau *volume* pekerjaan yang dikerjakan atau dihasilkan oleh seseorang.
- 4) Upah borongan, yaitu imbalan berupa upah yang diperoleh dan diberikan kepada PHL yang terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu sebagaimana disepakati oleh kedua belah pihak.



Apabila disesuaikan dengan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial dijelaskan bahwa:

*“Pemberi kerja secara bertahap diwajibkan untuk mendaftarkan dirinya dan Pekerja yang bekerja didalam perusahaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.”*

Pasal tersebut mengatur secara tegas dan dapat memberikan hukum berupa sanksi administratif apabila tidak dilaksanakan atau tidak dipatuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (untuk selanjutnya disebut sebagai “UURI BPJS”), sanksi administratif yang diberikan dapat berupa teguran secara tertulis, denda, hingga tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu. Pasal yang disebutkan diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa Pekerja Harian Lepas (PHL) memiliki hak atau berhak atas didaftarkan sebagai Peserta atau mendapatkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam UURI BPJS.

Demi tercapainya setiap individu yang sudah bekerja baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja bersifat sementara dapat didaftarkan sebagai peserta untuk mendapatkan Jaminan Sosial. bagi Pekerja Harian Lepas yang tidak memiliki pendapatan atau pekerjaan tetap tentu saja sangat sulit untuk mendaftarkan diri sebagai peserta Jaminan Sosial, sehingga menjadi latar belakang diadakan program Bukan Penerima Upah (untuk selanjutnya disebut sebagai “BPU”) yang diterapkan sebagai jalur khusus bagi Pekerja Harian Lepas.

Terdapat beberapa fasilitas atau *benefit* yang akan didapatkan atau diperoleh oleh pihak penerima kerja selaku Pekerja Harian Lepas dalam program BPU ini, antara lain:

1) Fasilitas Perawatan dan Pengobatan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja;

2) Fasilitas *cover* atau penggantian secara penuh bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan kegiatan kerja, BPJS akan memberikan ganti atau *cover* secara penuh sesuai dengan penghasilan yang dilaporkan oleh pihak perusahaan;

3) Jaminan Kematian bagi pekerja yang meninggal baik bersangkutan dengan kecelakaan kerja (ahli waris akan mendapatkan 48 (empat puluh delapan) kali penghasilan yang menjadi patokan) maupun meninggal biasa (ahli waris akan mendapatkan Rp.21.000.000,- (dua puluh satu juta rupiah);

4) Fasilitas berupa Iuran yang Murah dan Terjangkau bagi pekerja harian lepas, dimana program BPU ini hanya membebankan 1% (satu persen) dari penghasilan untuk jaminan kecelakaan kerja dan untuk jaminan kematian akan dibebankan sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen).



## E. Tinjauan Umum tentang Prosedur dan Rekrutmen

### 1. Pengertian Prosedur

Peranan prosedur didalam suatu kegiatan perusahaan memiliki peranan yang sangat penting atas perkembangan dan kemajuan teknologi yang berkembang dengan cepat, sehingga peranan prosedur dapat dijadikan sebagai alat untuk bersaing didalam dunia usaha. Terdapat beberapa definisi Prosedur menurut para Ahli, yaitu sebagai berikut:<sup>31</sup>

Menurut Kamaruddin, beliau berpendapat bahwa:

*“Prosedur adalah suatu susunan yang diatur secara sistematis dan teratur dari kegiatan yang memiliki hubungan antara satu sama lainnya dan prosedur yang berkaitan tersebut melaksanakan dan mempermudah kegiatan utama dalam suatu organisasi.”*

Menurut Muhammad Ali, beliau berpendapat bahwa:

*“Prosedur merupakan suatu tata cara kerja atau cara untuk menjalankan suatu kegiatan yang disebut sebagai pekerjaan.”*

Menurut Amin Widjaja, beliau berpendapat bahwa:

*“Prosedur merupakan sekumpulan bagian yang memiliki kaitan satu dan lainnya atau saling berkaitan.”*

### 2. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para individu yang disebut sebagai pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi yang disebut sebagai

---

<sup>31</sup> Pengertian Prosedur, <http://necel.wordpress.com/2009/06/28/pengertian-prosedur/>, diunduh pada tanggal 24 Juni 2019.

perusahaan. Terdapat beberapa definisi rekrutmen menurut para Ahli, diantaranya lain:<sup>32</sup>

Menurut Singodimedjo, beliau berpendapat bahwa:

*“Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, menemukan serta menarik para individu yang disebut sebagai pelamar untuk dipekerjakan oleh pengusaha dalam suatu organisasi yang disebut sebagai perusahaan.”*

Menurut Flippo, beliau berpendapat bahwa:

*“Rekrutmen sebagai penarikan calon pegawai atau tenaga kerja adalah suatu proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat merangsang dan menarik perhatian setiap individu yang tertarik untuk bekerja dan melamar jabatan-jabatan tertentu yang ditawarkan oleh suatu organisasi yang disebut sebagai perusahaan.”*

Sesuai dengan beberapa pendapat Ahli mengenai Rekrutmen,

Penulis dapat menyimpulkan bahwa Prosedur Rekrutmen (*Recruitment*) adalah suatu proses untuk mendapatkan, memperoleh tenaga kerja yang memiliki bakat kompeten atau *performance* sesuai dengan bidangnya,

yang dilakukan atas dasar kebutuhan *department* atau departemen/perusahaan yang disetujui oleh pemimpin/pimpinan puncak atau direktur perusahaan.

---

<sup>32</sup> Definisi Menurut Para Ahli, <https://haryardiansyahr.wordpress.com/2018/09/13/makalah-manajemen-sdm-tentang-rekrutmen-dan-audit-pegawai/>, diunduh pada tanggal 26 Juni 2019.



## F. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

### 1. Pengertian Perikatan, Perjanjian dan Kontrak

Perikatan, perjanjian dan kontrak memiliki definisi yang berbeda pada umumnya, yaitu:

a) Perikatan<sup>33</sup> merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan

oleh dua orang, dimana salah satu darinya memiliki hak untuk menuntut suatu hal dari pihak lainnya, dan pihak tersebut memiliki kewajiban untuk memenuhi tuntutan pihak lainnya,

sehingga kedua belah pihak mengikatkan diri sendiri kepada pihak lain.

b) Perjanjian<sup>34</sup> merupakan suatu peristiwa yang terjadi dimana

seseorang mengikat diri kepada pihak lainnya yang disebut sebagai berjanji. Perjanjian dapat berupa tertulis maupun secara lisan, karena tidak ada peraturan yang mengatur secara khusus

mengenai hal tersebut. Meskipun demikian, kedua belah pihak yang melakukan perjanjian diwajibkan untuk melaksanakan sesuatu hal sebagaimana disepakati dan diperjanjikan.

c) Kontrak merupakan bentuk perjanjian yang diwajibkan harus

secara tertulis, yang diatur secara tegas syarat-syarat untuk mengesahkan suatu kontrak atau perjanjian tertulis.

---

<sup>33</sup> Menurut A. Pittlo dalam kutipan buku *Pokok-Pokok Hukum Perikatan* milik Setiawan, beliau berpendapat bahwa Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur) atas suatu prestasi.

<sup>34</sup> Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (untuk selanjutnya disebut sebagai "KUHPerdata"), Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang lainnya.

Perikatan dan Perjanjian memiliki hubungan sebagai sebab-akibat suatu perjanjian dibentuk, Perjanjian merupakan isi dimana sebab suatu hubungan dibentuk atau suatu peristiwa hukum terjadi sebagai sumber utama dari Perikatan, sedangkan Perikatan adalah akibat hukum dari isi perjanjian tersebut.

Definisi-definisi yang disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa Perjanjian dan Kontrak memiliki definisi yang hampir sama, dimana suatu Perjanjian dapat berupa bentuk lisan maupun tertulis, sedangkan Kontrak ditegaskan harus secara tertulis, yang keduanya sama-sama memiliki kekuatan untuk mengikat hubungan para pihak.

Terdapat pula definisi-definisi Perjanjian menurut para Ahli, yaitu:<sup>35</sup>

a. Menurut Sudikno, beliau berpendapat bahwa:

*“Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum yang terjadi diantara 2 (dua) pihak atau lebih dengan berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan atau melahirkan suatu akibat hukum.”*

b. Menurut R. Setiawan, beliau berpendapat bahwa:

*“Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih dari seorang mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih dari seorang.”*

c. Menurut Handri Raharjo, beliau berpendapat bahwa:

*“Perjanjian adalah salah satu hubungan hukum didalam bidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum lainnya, sehingga timbul suatu kekuatan mengikat terhadap kedua belah pihak sehingga salah satunya memiliki hak atas prestasi dan satu lainnya memiliki kewajiban melaksanakan prestasinya*

---

<sup>35</sup> Perjanjian Menurut Para Ahli, <http://kostummerdeka.blogspot.com/2014/06/perjanjian-menurut-para-ahli.html>, diunduh pada tanggal 24 Juni 2019.



sesuai dengan kesepakatan<sup>36</sup> atau persetujuan yang telah disepakati kedua belah pihak serta menimbulkan akibat hukum.”

Dari beberapa definisi menurut para Ahli Hukum sebagaimana disebut diatas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa yang disebut dengan Perjanjian adalah suatu kata-perkataan yang mengandung unsur aksi/*action* untuk menepati sesuatu hal baik secara lisan maupun tertulis sebagaimana diperjanjikan yang kemudian menimbulkan, membentuk atau mengadakan suatu hubungan yang bersifat mengikat terhadap kedua belah pihak yang melakukan suatu perjanjian yang disepakati atau disetujui.

## 2. Syarat-syarat untuk mengesahkan suatu Perjanjian Tertulis atau Kontrak

Suatu perjanjian dianggap telah sah apabila memenuhi syarat-syarat yang telah diatur demikian sebagaimana dimaksud dalam 1320 KUHPerdara yaitu syarat subyektif<sup>37</sup>, antara lain:<sup>38</sup>

### a. Kesepakatan (*Toesteming*) antara pihak yang mengikatkan diri

Syarat utama dimana suatu Perjanjian tertulis dianggap sah adalah adanya kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak yang ingin mengikatkan diri kepada pihak lainnya yang

<sup>36</sup> Menurut Subekti, Kesepakatan adalah persesuaian atas kehendak kedua belah pihak, yaitu kehendak atas pihak yang satu dengan pihak yang lain menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik, apabila telah tercapai kesepakatan tersebut, maka suatu perjanjian dapat disimpulkan telah sah.

<sup>37</sup> Syarat Subyektif memiliki arti bahwa suatu kontrak atau perjanjian tertulis dapat dibatalkan atau batal demi hukum oleh salah satu pihak yang memiliki kepentingan didalam perjanjian tertulis atau kontrak tersebut.

<sup>38</sup> H. Salim HS., S.H., M.S., “*Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding*” (Jakarta : Sinar Grafika, 2008). Hlm. 10.

bersifat bebas untuk membuat, merancang atau menyusun isi dari perjanjian tertulis tersebut.

Apabila subyek hukum yang memiliki hubungan perikatan tersebut tidak bebas dalam membuat perjanjian atau ada unsur paksaan (kecuali yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku), kekeliruan atau penipuan, maka perjanjian yang telah diperjanjikan dapat dituntut untuk dibatalkan.

b. Kedua belah pihak telah cakap hukum untuk membentuk suatu perikatan

Pada Pasal 1330 KUHPdata, telah diatur kategori atau golongan orang yang dianggap tidak cakap hukum untuk membuat dan membentuk suatu perjanjian atau hubungan yang mengikat, antara lain:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa atau masih anak-anak<sup>39</sup>;
- 2) Orang-orang yang berada dibawah pengampuan<sup>40</sup>;
- 3) Orang yang berjenis kelamin perempuan/wanita, dalam hal-hal atau peraturan yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa

---

<sup>39</sup> Menurut Pasal 330 *Burgerlijk Wetboek* (untuk selanjutnya disebut dengan “BW”), anak-anak yang belum diperbolehkan untuk membuat suatu perjanjian tertulis adalah orang yang belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun dan belum menikah sebelum usia cakap. Tetapi sesuai dengan UURI Ketenagakerjaan, usia cakap seseorang adalah 18 (delapan belas) tahun atau seseorang dikategorikan sebagai anak apabila belum berusia atau dibawah usia 18 (delapan belas) tahun.

<sup>40</sup> Menurut Pasal 433 BW, pengampuan adalah setiap orang yang telah dinilai cakap atau telah dewasa yang berada didalam kondisi atau keadaan dungu, gila (kejiwaan) atau mata gelap sehingga harus ditempatkan dibawah pengampuan, meskipun kadang-kadang atau dalam waktu tertentu orang tersebut menggunakan pikiran jernih.



undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu;<sup>41</sup>

c. Perjanjian yang dibuat karena sesuatu hal atau obyek tertentu

Obyek dalam perjanjian ini diwajibkan harus ada didalam setiap perjanjian sebagai suatu pokok prestasi yang memiliki kewajiban untuk memberikan sesuatu, melakukan dan tidak melakukan sesuatu hal sebagaimana diatur dalam isi perjanjian yang telah diperjanjikan oleh para pihak.

Sesuai dengan ketentuan yang telah diatur didalam Pasal 1333 KUHPerdara, suatu perjanjian harus memiliki obyek sebagai pokok definisi suatu barang yang minimal ditentukan terlebih dahulu jenis barang yang terdapat dalam perjanjian tersebut, jumlah dari barang yang ditentukan tidak berhalangan dalam isi perjanjian, tetapi jumlah tersebut harus dapat ditentukan dengan jelas dan dihitung jumlah fisiknya.

d. Suatu sebab atau sesuatu hal tersebut yang halal

Isi dari perjanjian yang dibentuk tersebut harus memenuhi unsur suatu sebab yang halal, atau perjanjian tersebut tidak boleh melanggar aturan hukum yang telah diatur atau ada, seperti peraturan dalam undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1339 KUHPerdara.

---

<sup>41</sup> Ketentuan tersebut kemudian dinyatakan tidak lagi berlaku dan telah dihapuskan, kemudian dinyatakan bahwa perempuan yang telah menikah tetap merupakan subyek yang cakap hukum untuk melakukan suatu perbuatan hukum. Berdasarkan ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Perkawinan, dinyatakan secara tegas bahwa kedudukan dan hak antara istri dan suami adalah sama dan seimbang, sehingga masing-masing pihak memiliki hak untuk melakukan suatu perbuatan hukum.

### 3. Asas-Asas Perjanjian Tertulis atau Kontrak

Sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh KUHPerdata, terdapat beberapa asas-asas dalam perjanjian tertulis atau kontrak, antara lain:

#### a. Asas Kebebasan Berkontrak<sup>42</sup>

Asas ini memiliki arti dimana setiap individu/pribadi/orang memiliki kebebasan untuk membuat, merancang, membentuk dan mengadakan suatu hubungan mengikat yang disebut dengan perjanjian tanpa ada pembatasan yang bersifat melarang atau mengatur baik bentuk, isi perjanjian hingga pada siapa saja perjanjian tersebut ditujukan (kecuali yang telah diatur secara tegas dalam undang-undang). Asas ini merupakan cerminan atas kehendak bebas dan sebagai pancaran/cerminan Hak Asasi Manusia (HAM).<sup>43</sup>

#### b. Asas Konsensualisme

Asas ini menjelaskan bahwa suatu perjanjian dianggap telah sah sejak adanya kata sepakat dari pihak-pihak yang mengikatkan diri didalam perjanjian tersebut. Dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian cukup diadakan suatu kata sepakat dari kedua belah pihak yang membuat perjanjian tanpa

<sup>42</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2001), Hlm. 84.

<sup>43</sup> Menurut Pasal 1338 KUHPerdata, Asas Kebebasan Berkontrak menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah mengikat sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.



diikuti dengan perbuatan hukum lain kecuali perjanjian yang memiliki sifat formal.<sup>44</sup>

c. Asas Kekuatan Mengikat

Asas ini disebut juga sebagai *Pacta sunt servanda*, yang memiliki definisi bahwa setiap perjanjian yang telah dibentuk secara sah harus memiliki sifat mengikat bagi para pihak yang membuatnya untuk melaksanakan isi perjanjian yang disebut sebagai kewajiban.

Asas ini diatur dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara, dimana ketentuan ini menyatakan bahwa semua perjanjian yang telah dinyatakan sah tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak yang memiliki kepentingan tersebut, atau dengan alasan-alasan yang dinyatakan oleh peraturan Undang-undang untuk menarik kembali perjanjian tersebut.

d. Asas Itikad Baik

Asas ini merupakan asas paling utama serta penting untuk digunakan dalam membuat suatu perjanjian, dimana sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad, perilaku atau tingkah laku yang baik bukan dengan mengikari isi perjanjian, melainkan

---

<sup>44</sup> A. Qiram Syamsudin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, (Yogyakarta : Liberty, 1985), Hlm. 20.

melaksanakan kewajiban berdasarkan keyakinan dan kepercayaan.<sup>45</sup>

e. Asas Kesetaraan

Salah satu asas yang diatur dalam KUHPerdara ini merupakan asas yang menolak dan mencegah adanya diskriminasi antara agama, ras, suku, warna kulit, dan hal-hal lainnya yang membedakan antara seseorang dengan orang lainnya. Asas ini mengatur keseimbangan dan kesetaraan atau kesamaan derajat bagi setiap individu yang memiliki kepentingan dalam suatu perjanjian tertentu.

#### 4. Unsur-Unsur Perjanjian Tertulis atau Kontrak

Dalam suatu perjanjian tertulis atau kontrak dikenal 3 (tiga) unsur, yaitu sebagai berikut:<sup>46</sup>

a. Unsur Esensial

Unsur ini memiliki ketentuan dimana suatu perjanjian tertulis dibuat berdasarkan dengan unsur-unsur pokok yang saling melengkapi satu sama lain, dalam kata lain apabila unsur ini tidak ada didalam perjanjian, maka perjanjian tersebut dapat dianggap tidak pernah ada dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak yang memperjanjikan.

<sup>45</sup> Itikad yang dinyatakan baik harus berdasarkan dengan norma-norma masyarakat atau sebagaimana disesuaikan dengan keselarasan dalam kalangan masyarakat.

<sup>46</sup> Dr. Ahmadi Miru, S.H., M.S., *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2013), Hlm. 31.



b. Unsur Naturalia

Unsur ini diwajibkan untuk diatur oleh para pihak dalam perjanjian tertulis atau kontrak, apabila tidak diatur oleh para pihak didalam isi perjanjian maka Undang-undang-lah yang mengaturnya, ketentuan ini berlaku untuk setiap perjanjian yang dibentuk oleh setiap individu/pribadi.

c. Unsur Aksidentalia

Unsur ini merupakan suatu peristiwa yang bisa saja terjadi atau tidak terjadi dikemudian hari yang telah dituangkan didalam perjanjian yang disepakati dan mengikat para pihak apabila para pihak memperjanjikan isi dari perjanjian.

a