

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

#### 1. Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menjelaskan bahwa perjanjian merupakan suatu perikatan oleh seseorang atau lebih terhadap satu atau lebih pihak lainnya. Kemudian, pada Pasal 1233 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menerangkan bahwa perjanjian dan Undang-undang merupakan sumber dari sebuah perikatan. Perikatan ini dituangkan dalam suatu bentuk tertulis yang dikenal dengan kontrak.

Perbedaan antara perjanjian dengan kontrak dapat kita lihat dari bentuknya. Apabila perjanjian dapat berbentuk lisan maupun tulisan, kontrak mutlak berbentuk tulisan. Selain itu, menurut Peter Mahmud Marzuki, perjanjian memiliki arti yang lebih luas daripada kontrak. Perjanjian dapat berupa suatu kesepakatan sosial (social agreement) yang belum tentu bersifat komersial bagi kedua belah pihak namun kontrak ialah suatu dasar pemikiran bahwa akan adanya keuntungan komersial bagi kedua belah pihak.<sup>1</sup>

Gifis, Seteven H., menyampaikan bahwa kontrak adalah serangkaian perjanjian yang memiliki akibat hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap kontrak tersebut.<sup>2</sup> Kontrak yang memuat kepentingan masing-masing pihak tentunya memungkinkan

---

<sup>1</sup> H.R. Daeng Naja, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm.2.

<sup>2</sup> Ibid. Hlm. 3.

kepentingan yang saling bertentangan, hal ini yang membuat hukum hadir untuk melengkapi dan membatasi sebuah kontrak. Fungsi hukum yang demikian dapat melindungi kedua belah pihak dan memperjelas kedudukan masing-masing apabila ada ketentuan yang tidak jelas ataupun tidak lengkap pada kontrak.

Secara keseluruhan, kontrak merupakan perjanjian tertulis yang dibuat dengan sengaja yang memuat kepentingan masing-masing pihak dan berfungsi sebagai suatu alat bukti untuk melindungi pihak yang berkepentingan.

## 2. Asas-asas Hukum Perjanjian

Menurut P. Bellefroid, asas-asas hukum ialah dasar norma yang berasal dari hukum positif dan aturan-aturan umum lainnya. Sehingga, asas-asas hukum itu harus dipandang sebagai dasar atau petunjuk menurut HJ. Hommes. Sependapat dengan itu, Prof. Sudikno menyatakan bahwa asas-asas hukum tidak bersifat konkret melainkan merupakan latar belakang peraturan konkret dan bersifat umum atau abstrak.<sup>3</sup>

Dengan demikian, pentingnya diperhatikan asas-asas hukum dalam sebuah perjanjian. Berikut ini adalah beberapa asas-asas hukum yang dikenal dalam sebuah perjanjian:

### a) Asas Konsensualisme

---

<sup>3</sup> Ibid. Hlm. 7.

Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengandung syarat kesepakatan sebagai tuntutan pertama agar suatu perjanjian dianggap sah di mata hukum. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Eigens bahwa sepakat berarti mengikat<sup>4</sup>. Apabila telah mengikat maka dituntutlah kepercayaan seorang individu yang kemudian martabat seseorang pun akan meningkat. Selaras dengan pendapat Subekti yang menyatakan bahwa martabat manusia yang ingin dihargai hendaklah dipegang kata-kata dirinya yang dalam hal ini tertuang dalam suatu perjanjian. Ini merupakan tuntutan kesusilaan dan sekaligus tuntutan kepastian hukum.

Jika dilihat kata dasar dari 'konsensualisme' yaitu 'konsensus' memiliki arti kesepakatan kata atau permufakatan bersama.<sup>5</sup> Pengertian ini bermaksud bahwa dibutuhkan kesepakatan untuk lahirnya sebuah kontrak. Pada waktu yang bersamaan juga lahir hak dan kewajiban kedua belah pihak walaupun belum dilaksanakannya kontrak tertulis. Asas konsensualisme ini berlaku untuk semua jenis kontrak kecuali kontrak formal dan kontrak riil. Pengecualian perjanjian tersebut akan bersifat mengikat setelah dilakukan perjanjian tertulis yaitu kontrak.

<sup>4</sup> Ibid. Hlm. 8.

<sup>5</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/konsensus>, diakses 24 Juni 2019

b) Asas Kebebasan Berkontrak

Dasar asas kebebasan berkontrak ini dapat ditemukan pada Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menerangkan bahwa semua perjanjian dibuat dapat ditarik kembali atas kesepakatan kedua belah pihak. Ini berarti perjanjian dibuat atas keinginan pihak yang berkepentingan. Demikian juga sebaliknya, apabila ada kehendak untuk menarik kembali perjanjian, harus dilakukan atas kesepakatan bersama.

Menurut Mariam Darus Badruzaman, asas kebebasan berkontrak dapat dilihat dari kata 'semua' pada Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Kata 'semua' tersebut meliputi keseluruhan perjanjian termasuk kebebasan menentukan subjek dan objek pada perjanjian.

Kebebasan berkontrak dalam sebuah perjanjian dapat berupa berikut ini:<sup>6</sup>

- 1) bebas memilih untuk melibatkan atau tidak melibatkan dalam perjanjian
- 2) bebas memilih pihak yang akan melakukan perjanjian
- 3) bebas menentukan objek dan isi muatan dalam perjanjian
- 4) bentuk perjanjian bebas ditentukan

---

<sup>6</sup> Dr. Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, (Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2007), hlm. 4.

5) kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Walaupun asas kebebasan berkontrak telah memberikan kebebasan yang seluas-luasnya bagi pihak yang ingin melakukan suatu perjanjian namun perlu diperhatikan akan batas-batas yang berlaku. Beberapa batasan yang dapat kita temukan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata sebagai berikut:

1) Pasal 1320 ayat (1) telah menunjukkan bahwa asas hukum perjanjian ialah asas konsensualisme. Ini berarti harus dilalui kesepakatan kedua belah pihak dan isi kontrak dibatasi dengan kesepakatan pihak lainnya.

2) Pasal 1320 ayat (2) yang membatasi subjek dari sebuah kontrak haruslah cakap. Bagi individu yang tidak cakap memiliki keterbatasan dalam membuat suatu perjanjian.

3) Pasal 1320 ayat (4) jo. Pasal 1337 menentukan perjanjian harus timbul dengan sebab yang selaras dengan hukum. Apabila sebab timbulnya perjanjian ditimbulkan dari sesuatu yang berlawanan dengan peraturan perundang-undangan maka perjanjian dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum.

4) Pasal 1332 membatasi objek pada suatu perjanjian. Bahwa objek dalam perjanjian harus memiliki nilai ekonomis.

5) Pasal 1338 ayat (3) menetapkan suatu perjanjian hendaklah dilakukan dengan itikad baik. Walaupun setiap orang bebas mengadakan kontrak namun apabila suatu kontrak diadakan dengan dasar tipu muslihat maka perjanjian tersebut tidaklah sah.

Asas kebebasan berkontrak memang diakui oleh hukum positif kita namun dengan adanya batas-batas yang ditetapkan, pengadaan perjanjian tidak menjadi sewenang-wenangnya.

c) Asas Mengikatnya Kontrak (*Pacta Sunt Servanda*)

Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menerangkan bahwa "*semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*". Ini berarti bagi setiap individu yang mengadakan perjanjian dengan pihak lainnya dengan cara yang sah sekaligus mengikat diri pada isi dari perjanjian selayaknya undang-undang.

Hal ini juga berlaku bagi pihak ketiga tanpa melihat jabatannya, dilarang untuk ikut campur tangan atas isi dari perjanjian. Selain itu, asas *Pacta Sunt Servanda* juga merupakan asas kepastian hukum sehingga agar dapat

mencapai tujuan kepastian hukum, kedua pihak seharusnya memiliki kedudukan yang seimbang dalam perjanjian. Menurut Woeker Ordonantie bahwa apabila dalam suatu perjanjian terdapat ketidakseimbangan kedudukan dan dapat dibuktikan maka perjanjian dapat dibatalkan.<sup>7</sup>

d) Asas Itikad Baik (*Goede Trouw*)

Asas itikad baik dapat ditemukan dalam Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menerangkan bahwa "*perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik*". Menurut Prof. Joyodigono, pihak harus memiliki itikad baik sebelum melakukan perjanjian.<sup>8</sup> Artinya, setiap individu hendak bersikap jujur dalam keadaan melakukan sesuatu.

Dalam putusannya, HR 19 Februari 1923 tidak memakai istilah *goede trouw* melainkan *redelijkheid en billijkheid*, yang artinya budi dan kepatutan. Menurut *redelijkheid en billijkheid* Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah:

- 1) Tingkah laku para pihak dalam suatu perjanjian harus dianggap baik tidak hanya oleh pihak yang berkepentingan dalam perjanjian namun oleh umum pun dipuji baik barulah dapat dikatakan beritikad baik.

<sup>7</sup> H.R. Daeng Naja, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 12.

<sup>8</sup> Ibid. Hal. 13.

2) Itikad baik dengan kata sederhana berarti sikap jujur.

Sikap jujur tidak hanya dilakukan dalam melakukan perjanjian namun pada setiap saat.

Sesuai dengan Prof. Subekti, S.H. yang menyatakan bahwa itikad baik yang ditunjukkan pada saat melakukan perjanjian ialah kejujuran seseorang. Kejujuran tersebut dibuktikan dengan tidak ada hal yang tersembunyi di belakang perjanjian yang menimbulkan kesulitan bagi pihak lawannya di kemudian hari.

e) Asas Kepribadian

Asas kepribadian dikenal juga dengan asas personalitas. Asas ini diakui oleh hukum positif Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pasal 1315 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menjelaskan bahwa seseorang hanya dapat mengikatkan diri atas nama dirinya untuk suatu perjanjian dan tidak lain daripada itu.

Kemudian didukung dengan Pasal 1340 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menegaskan bahwa perjanjian hanya berlaku dan bermanfaat untuk pihak yang terikat dalamnya serta tidak membawa kerugian pada pihak ketiga. Namun, terdapat pengecualian untuk Pasal 1317 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang memperbolehkan kehadiran pihak ketiga yang ikut campur



pada suatu perjanjian apabila memang disepakati sedemikian rupa.

### 3. Keabsahan Perjanjian

Suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi ketentuan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang

Hukum Perdata, yakni:

- a) pihak yang mengikatkan dirinya telah sepakat
- b) pihak yang membuat suatu perikatan adalah cakap
- c) suatu perihal tertentu
- d) sebab yang selaras dengan hukum

Keempat syarat di atas dibedakan menjadi syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif berupa kesepakatan a) dan kecakapan b) sedangkan syarat objektif ialah hal tertentu c) dan sebab yang selaras dengan hukum d). Apabila terdapat suatu syarat subjektif yang tidak terpenuhi dalam suatu perjanjian, maka akan mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan oleh pihak lawannya (*voidable*). Untuk syarat objektif yang tidak terpenuhi, maka perjanjian akan dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum (*null and void*).

Selanjutnya akan diuraikan keempat syarat sahnya perjanjian sebagai berikut.

- a) Kesepakatan

Syarat pertama dalam suatu perjanjian yang merupakan syarat terpenting dimana apabila tidak terjadi kesepakatan maka tidak akan terjadi perjanjian pula.

Kesepakatan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti tertulis, lisan, simbol maupun dengan berdiam diri.

Kesepakatan melalui tertulis tentunya sudah banyak dilakukan oleh masyarakat yaitu dengan kontrak atau akta. Secara tertulis pun dapat dilakukan langsung di bawah tangan maupun melalui pejabat yang berwenang (akta otentik). Perbedaan kedua perjanjian tersebut ada pada kekuatan pembuktiannya. Akta di bawah tangan memiliki kekuatan pembuktian selama tidak disangkal oleh pihak lawannya sedangkan akta otentik memiliki kekuatan pembuktian sempurna.

Bagaimanapun terjadinya suatu kesepakatan yang paling penting ialah adanya penawaran dan penerimaan antar kedua belah pihak dan ada objek diantaranya.

b) Kecakapan

Untuk syarat kecakapan dapat ditemukan pada Pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah<sup>9</sup>:

1) orang yang belum dewasa

<sup>9</sup> Ketentuan tersebut di atas telah dicabut oleh Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 1963 tentang Gagasan Menganggap Burgerlijk Wetboek Tidak sebagai Undang-undang, bahan kuliah pak yusuf gutomo

- 2) orang yang berada di bawah pengampunan; dan
- 3) perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang.

Sejak saat itu seseorang dikatakan cakap apabila telah mencapai usia 21 tahun atau belum mencapai usia 21 tahun namun telah kawin. Terdapat pengecualian bagi mereka yang telah mencapai usia 21 tahun namun berada di bawah pengampunan, seperti gelap mata, dungu, sakit jiwa atau pemboros, mereka hanya berwenang melakukan perjanjian tertentu.

c) Hal tertentu

Berdasarkan Pasal 1333 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menjelaskan yang pada intinya adalah suatu perjanjian harus memiliki sebuah objek yang menjadi pokok persoalan dari perjanjian. Objek tersebut dapat berupa barang atau jasa, dalam perjanjian disebut prestasi. Pada umumnya, prestasi dapat berupa:

- 1) menyerahkan sesuatu
- 2) melakukan sesuatu; atau
- 3) tidak melakukan sesuatu.

Untuk ketiga prestasi tersebut diatas, dalam menentukan sesuatu dapat dilakukan langsung dengan menghitung, mengukur ataupun menimbang. Prestasi berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu hendaklah

dijelaskan serinci-rincinya dalam perjanjian sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman kedua belah pihak.

d) Sebab yang Selaras dengan hukum

Syarat sebab yang selaras dengan hukum sering dikenal dengan sebab yang halal. Namun halal disini berarti sebab yang tidak melawan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai halnya dalam Pasal 1336 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menerangkan pada intinya perjanjian dengan ada sebab yang diperbolehkan hukum menjadi perjanjian yang sah.

#### 4. Unsur-unsur Perjanjian

Berlandaskan pada Pasal 1339 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, perjanjian tidak hanya menyangkut apa yang terdapat pada diri isi perjanjian, tetapi juga mengikat segala sesuatu menurut karakteristik perjanjian berdasarkan keadilan, kebiasaan atau undang-undang. Pasal ini menunjukkan bahwa unsur-unsur perjanjian yang harus diperhatikan pada saat mengadakan suatu perjanjian. Berikut unsur-unsur perjanjian:<sup>10</sup>

a. Unsur Esentialia

Unsur esentialia adalah unsur yang mutlak pada sebuah perjanjian. Suatu perjanjian tidak hadirnya unsur esentialia akan menjadi kehilangan identitas. Pada

<sup>10</sup> Dr. Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, (Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2007), hlm. 31.

umumnya unsur essentialia suatu perjanjian dapat ditemukan pada dasar hukum yang menjadi pokok persoalan perjanjian tersebut. Sebagai contoh perjanjian jual-beli. Unsur essentialia perjanjian jual beli dapat ditemukan dalam Pasal 1457 Kitab Undang-undang Hukum Perdata berupa kesepakatan, pihak, objek dan harga. Dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa pihak yang satu mengikatkan dirinya, ini berarti adanya kesepakatan dan pihak. Selanjutnya bunyi pasal menyerahkan suatu barang dan membayar harga yang dijanjikan, ini telah menunjukkan suatu objek dan harga tertentu untuk mencapai adanya perjanjian. Keempat unsur yang terdapat pada pasal pertama mengenai jual beli ini ialah unsur essentialia pada perjanjian jual beli.

b. Unsur Naturalia

Merupakan unsur yang telah ditentukan dalam undang-undang namun ia tidak mutlak ada dalam perjanjian tersebut dan pihak boleh mengesampingkannya. Unsur naturalia adalah sebagai tambahan apabila dalam perjanjian tidak diatur atau tidak jelas maupun tidak lengkap, maka mengacu pada peraturan yang ditentukan di dalam undang-undang.

Sebagai contoh yang dilanjutkan dari contoh di atas, pada Pasal 1466 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang mengatur pihak yang wajib menanggung biaya jasa

pembuatan akta ialah pihak pembeli. Apabila dalam sebuah perjanjian jual beli ternyata tidak memuat dalil yang menyatakan pihak mana yang akan menanggung biaya pembuatan akta maka secara alami akan menjadi kewajiban pembeli.

c. Unsur Aksidentalita

Unsur yang akan ada pada waktu mendatang dan mengikat para pihak jika telah disepakati. Seperti contoh sebelumnya pada Pasal 1466 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, para pihak boleh sepakat untuk menanggung biaya jasa pembuatan akta secara bersama-sama dengan mengesampingkan aturan dalam undang-undang tersebut.

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

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

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UURI Ketenagakerjaan menerangkan bahwa pengertian perjanjian kerja ialah suatu ikatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang di dalamnya terkandung syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam Pasal 1 angka 14 UURI Ketenagakerjaan ini tidak menjelaskan mengenai bentuk dan jangka waktu perjanjian, hal ini memiliki maksud suatu perjanjian kembali pada dasarnya yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab

Undang-undang Hukum Perdata yang terdiri atas kesepakatan, kecakapan, hal tertentu dan sebab yang selaras dengan hukum.

Perjanjian ini kemudian melahirkan hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha yang mana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah ikatan antar buruh dengan majikan yang mana buruh menjaminkan diri untuk bekerja dan menerima upah sedangkan majikan memastikan untuk memberikan pekerjaan dan upah kepada buruh.<sup>11</sup> Pernyataan ini telah mempertegas kedudukan, hak serta kewajiban kedua pihak dalam perjanjian kerja. Didukung dengan pendapat Prof. Subekti, S.H. yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antar seorang buruh dengan seorang majikan dan di dalamnya memuat gaji yang disepakati serta adanya hubungan atasan dan bawahan antar kedua pihak sehingga pihak yang lebih atas dapat memerintah dan harus ditunduk oleh pihak yang lebih bawah. Dari pendapat ini, telah jelas bahwa dalam sebuah perjanjian kerja tidak dimungkinkan adanya kedudukan yang seimbang antar kedua pihak. Namun, dengan dilengkapi dengan hak dan kewajiban dari kedua pihak menghasilkan perjanjian yang dapat mencapai tujuan keadilan.

Selain pengertian di atas yang memiliki maksud dan unsur yang kurang lebih sama, ada pendapat yang berbeda dari A.

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Grafindo, 2003) hlm. 54.

Ridwan Halim.<sup>12</sup> Beliau menerangkan bahwa perjanjian kerja adalah ikatan antara buruh dan majikan dimana satu sama lain bekerja sama, buruh akan melaksanakan perintah majikan sedangkan majikan akan menanggung kehidupan buruh, kedua pihak memiliki kedudukan yang setara, kemudian untuk pekerjaan dan pertanggungjawaban berdasarkan kesepakatan kedua pihak dalam perjanjian. Dilihat dari pengertian A. Ridwan Halim, perjanjian yang dimaksud memiliki persamaan dengan perjanjian pada umumnya di mana kedua pihak melalui kesepakatan dan memiliki kedudukan yang sama. Namun, pendapat ini dianggap lebih spesifik pada suatu bidang pekerjaan yang menuntut majikan untuk memberi imbalan yang lebih dari gaji pokoknya saja sehingga A. Ridwan Halim memberikan pendapat yang lain. Pada intinya menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara dua pihak dimana yang satunya majikan dan pihak lainnya serikat buruh bersepakat untuk menentukan syarat-syarat kerja yang kemudian ditetapkan dalam perjanjian kerja. Pendapat yang dikeluarkan oleh A. Ridwan Halim masih memegang teguh pada kedudukan yang sama bagi kedua pihak dan memberikan kesan bagi penulis karena perjanjian kerja yang seperti inilah yang paling ideal dalam mencapai keadilan bagi para pihak.

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1993), hlm. 68.



## 2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UURI Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa hubungan kerja memiliki pengertian hubungan antar pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh atau pekerja yang diikatkan atas suatu perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah di dalamnya. Dengan pasal ini, maka sangatlah jelas bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur yang diuraikan sebagai berikut ini:

### a. Adanya Unsur Pekerjaan (*Work*)

Unsur pekerjaan pada suatu perjanjian kerja berkedudukan sebagai obyek perjanjian. Sesuai dengan Pasal 1603a Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang pada intinya menyatakan bahwa buruh atau pekerja diwajibkan untuk melakukan pekerjaannya sendiri tanpa digantikan oleh pihak lainnya kecuali dengan seijin majikan atau pemberi kerjanya. Ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang individu tidak dapat semena-mena digantikan oleh pihak lainnya kecuali terdapat alasan berakhirnya perjanjian kerja tersebut sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### b. Adanya Unsur Upah (*Pay*)

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UURI Ketenagakerjaan pada intinya menerangkan pengertian

upah sebagai hak yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Imbalan dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti uang namun harus disepakati terlebih dahulu dalam perjanjian kerja.

Upah memiliki peran yang sangat penting dimana ia menjadi tujuan seorang buruh atau pekerja untuk bekerja pada pengusaha atau pemberi kerja.

c. Adanya Unsur Perintah (*Command*)

Perbedaan utama perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya yaitu kedua belah pihak memiliki kedudukan yang bersifat hirarki. Pihak pemberi kerja pasti memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan kuat daripada pekerja sehingga adanya perintah yang berasal dari pihak pemberi kerja kepada pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

d. Adanya Unsur Waktu Tertentu (*Time*)

Perjanjian kerja dimungkinkan untuk berlangsung pada waktu tertentu saja dan tidak abadi sehingga sangat penting untuk diterapkannya unsur waktu dalam perjanjian. Perjanjian ini dikenal dalam hukum positif kita dan lazimnya disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja

untuk waktu tertentu hendaklah dibuat secara tertulis dengan syarat menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan ini dimaksudkan agar dapat melindungi kedua belah pihak dari hal yang tidak diinginkan apabila perjanjian telah berakhir.

Pentingnya setiap unsur dalam suatu perjanjian sehingga jika ada salah satu yang tidak terkandung dapat berakibat fatal dan menyebabkan perjanjian tidak dapat berfungsi secara maksimal.

### 3. Jenis Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja tidak diwajibkan bentuk dan isinya oleh ketentuan dalam undang-undang. Namun ini tidak berarti boleh dibuat secara sewenang-wenangnya, mengingat asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian juga memberikan beberapa batasan bagi pihak yang ingin mengadakan suatu perjanjian. Salah satu batasan yang mengikat ialah isi perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam perjanjian kerja diakuinya asas kebebasan berkontrak, namun secara yuridis terdapat beberapa jenis perjanjian kerja yang dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu, berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian dan pelaksanaan pekerjaan.<sup>13</sup> Selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut ini.

#### a. Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja

---

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 58.

Menurut Pasal 51 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan membagi bentuk perjanjian kerja menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja secara Tertulis dan Perjanjian Kerja secara Lisan.

Perjanjian Kerja secara Tertulis dilakukan sebagai alat pembuktian dan pembelaan bagi pihak apabila terjadi hal yang tidak diinginkan di kemudian hari. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1886 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa alat bukti yang diakui dalam acara perdata terdiri atas surat, saksi, persangkaan, pengakuan dan sumpah. Suatu perjanjian diakui sebagai alat bukti surat jika perjanjian adalah sah berdasarkan unsur-unsurnya dan syarat-syaratnya. Selain dalam acara perdata, acara pidana juga mengatur alat bukti sedemikian rupa yang mana dalam Pasal 184 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana yang menyebutkan bahwa alat bukti terdiri atas keterangan saksi, keterangan ahli, surat, petunjuk dan keterangan terdakwa. Dalam acara pidana juga dikenal dengan alat bukti surat yang mana memiliki kesamaan dengan acara perdata. Walaupun demikian, tidak semua perjanjian kerja diwajibkan untuk dilakukan secara tertulis, hanya beberapa yang diwajibkan seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian Kerja secara Lisan diadakan untuk mengakomodir kemampuan tenaga kerja Indonesia dimana banyak tenaga kerja yang masih berlatar belakang kurang mampu. Perjanjian ini tetap dianggap sah selama tidak bertentangan dengan isi Pasal 52 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa dasar perjanjian kerja terdiri atas kesepakatan antar kedua pihak, kecakapan pihak, obyek perjanjian yang dalam hal ini pekerjaan dan pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta ketertiban umum. Namun demikian, Perjanjian Kerja yang dibuat secara lisan memiliki kelemahan dalam pembuktian apabila terjadi perselisihan di kemudian hari sehingga undang-undang mengatur beberapa perjanjian kerja yang diwajibkan dalam bentuk tertulis.<sup>14</sup> Sebagai contoh, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat secara lisan akan berubah secara langsung menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 57 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin yang didukung dengan Pasal 15 ayat (1) Kepmen Nomor Kep-100/Men/VI/2004

<sup>14</sup> Hukum Online, Status Hukum Hubungan Kerja tanpa Perjanjian Kerja Secara Tertulis, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt501a22cbaec25/status-hukum-hubungan-kerja-tanpa-perjanjian-kerja-tertulis>, diakses pada tanggal 14 Juli 2019

menyatakan dengan jelas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak adanya hubungan kerja.

b. Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Menurut Kosidin, perjanjian kerja terdiri atas dua macam yaitu, Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penulis akan menguraikan sebagai berikut.

1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Kepmen Nomor Kep-100/Men/VI/2004 memberikan pengertian bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian antar pihak pemberi kerja/ pengusaha dengan pihak pekerja/buruh yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.<sup>15</sup>

Perjanjian kontrak ini diwajibkan oleh undang-undang untuk dibuatkan dalam bentuk

<sup>15</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada: 2000), hlm. 67.

tertulis sebagaimana tercantum dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini merupakan upaya preventif yang dilakukan untuk menghindar hal-hal yang tidak diinginkan apabila kontrak telah berakhir.

Selain itu, Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) juga memiliki batasan terhadap jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 59 ayat 1 UURI Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- i. pekerjaan yang selesai dalam sekali atau bersifat sementara;
- ii. pekerjaan yang mungkin diselesaikan dalam waktu singkat dan paling lama tiga tahun;
- iii. pekerjaan yang bersifat musiman;
- iv. pekerjaan yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru yang masih dalam tahap percobaan

Ketentuan ini bermaksud agar pekerjaan yang tetap tidak dapat dikontrakkan oleh pengusaha kepada pekerja demi menghindar biaya-biaya kepada karyawan tetap seperti biaya pesangon.

Dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) pengusaha/ pemberi kerja tidak diperbolehkan untuk mengadakan masa percobaan ke pekerja/buruhnya mengikat perjanjian ini pada dasarnya tidak akan berlangsung lama. Namun demikian, perjanjian ini dapat diadakan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang satu tahun untuk satu kali apabila diperlukan. Jika kedua pihak masih merasa perlu dilanjutkan hubungan kerja, maka diberikan peluang oleh undang-undang untuk memperbaharui perjanjian setelah melewati masa tenggang 30 hari dengan masa kontrak paling lama 2 tahun.

Kesemuanya perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota selambat-lambatnya tujuh hari sejak penandatanganan perjanjian. Hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 13 Kepmen Nomor Kep-100/Men/VI/2004 dan penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



## 2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam Pasal 1 angka 2 Kepmen Nomor Kep-100/Men/VI/2004 memberikan pengertian bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antar pihak pemberi kerja/ pengusaha dengan pekerja/ buruh yang mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini sering dikenal dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah tetap.<sup>16</sup>

Perjanjian kerja tetap ini berbeda dengan perjanjian kontrak di mana tidak ada ketentuan yang mewajibkan bentuk perjanjiannya. Ini memungkinkan perjanjian kerja tetap dilangsungkan secara lisan sehingga ada ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk membuat surat pengangkatan pekerja/ buruh apabila perjanjian yang diadakan secara lisan. Sebagaimana tercantum dalam pasal 63 ayat (2) UURI Ketenagakerjaan yang menjelaskan isi surat pengangkatan sekurang-kurangnya berisi nama dan alamat pekerja/ buruh,

---

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

tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

#### Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

diperbolehkan untuk diadakan masa percobaan dengan jangka waktu paling lama tiga bulan.

Dalam masa percobaan pun, upah yang dibayar

kepada pekerja/ buruh dilarang di bawah upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 60 ayat

(2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### c. Berdasarkan Status Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja berdasarkan waktu perjanjian kerja telah melahirkan perjanjian kerja berdasarkan status perjanjian kerja yang mana akan diuraikan sebagai berikut:

##### 1) Perjanjian Kerja Tidak Tetap

Perjanjian kerja tidak tetap ini erat hubungannya dengan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu dimana seorang pekerja dapat berstatus sebagai pekerja perseorangan, pekerja harian lepas

ataupun pekerja borongan dengan mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pekerja perseorangan sebelum mendapatkan

sebuah pekerjaan tetap sering akan dihadapi dengan masa percobaan. Masa percobaan ialah masa

orientasi calon pekerja/ buruh terhadap pekerjaannya dan masa evaluasi bagi pengusaha untuk menilai kinerja calon pekerja/ buruh.

Ketentuan yang mengatur tentang masa percobaan dapat ditemukan dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, masa percobaan dalam suatu perjanjian kerja diklasifikasikan dalam perjanjian kerja tidak tetap.<sup>17</sup>

Selain itu, pekerja harian lepas juga dikategorikan dalam perjanjian kerja tidak tetap sebagaimana dalam Pasal 10 ayat (1) Kepmen Nomor Kep-100/Men/VI/2004 yang pada pokoknya menyatakan bahwa bagi pekerjaan tertentu yang mungkin berubah-ubah dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Hal yang memungkinkan untuk berubah dalam ketentuan tersebut adalah waktu dan volume pekerjaan. Kemudian, upah kepada pekerja/ buruh didasarkan pada kehadiran juga menjadi syarat perjanjian kerja harian lepas.

---

<sup>17</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 60.

Kemudian daripada itu, pada kenyataannya juga sering didengar dengan istilah pekerja borongan. Perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.<sup>18</sup> Ini berarti bagi pekerja borongan hanya mengenal banyaknya pekerjaan, dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan maka dianggap berakhirnya perjanjian. Sehingga, perjanjian kerja borongan ini jelas termasuk dalam perjanjian kerja tidak tetap.

## 2) Perjanjian Kerja Tetap

Perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, di mana pekerja/ buruh menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu, karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses operasional dalam suatu perusahaan yang bersifat terus-menerus dan tidak terputus.<sup>19</sup>

Perjanjian kerja tetap mungkin terjadi karena memang merupakan kesepakatan pihak pekerja/

---

<sup>18</sup> *Ibid.* Hlm. 62.

<sup>19</sup> *Ibid.* Hlm. 63.

buruh dengan pihak pemberi kerja/ pengusaha atau dikarenakan tidak terpenuhinya suatu syarat ketentuan undang-undang.

d. Berdasarkan Pelaksanaan Pekerjaan<sup>20</sup>

Dalam praktik operasional perusahaan tentunya operasional bersifat rahasia dan dikerjakan sendiri oleh karyawan perusahaan sendiri, namun terkadang ada beberapa fasilitas yang dibutuhkan perusahaan tetapi bukan keahlian perusahaannya sendiri. Sehingga terkadang membutuhkan bantuan dan menyerahkan sebagian pekerjaan pada perusahaan lainnya. Menurut Pasal 64 UURI Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya dapat dilakukan melalui perjanjian secara tertulis. Untuk itu, perjanjian berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh perusahaan  
Kegiatan utama dan operasional umum perusahaan tentunya dilakukan oleh perusahaan sendiri sebagaimana sesuai dengan bidangnya.
- 2) Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Hlm. 63.

Apabila perusahaan membutuhkan keahlian khusus dalam suatu hal maka dapat dibantu dengan menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lainnya. Terdapat 2 (dua) macam pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain dengan bentuk perjanjian tertulis, yaitu:

- a) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan; dan
- b) Perjanjian untuk Perusahaan Penyedia Jasa

#### 4. Legalitas Perjanjian Kerja (Syarat Sahnya)

Perjanjian kerja merupakan turunan dari perjanjian pada umumnya, walaupun dikenal dengan asas kebebasan berkontrak namun terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian kerja dapat diakui keabsahannya. Berikut akan diuraikan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja.

##### a. Syarat Materiil

Syarat utama dari suatu perjanjian kerja ialah syarat materiil sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja harus terdiri dari :

- 1) kesepakatan kedua belah pihak

Kedua pihak yang mengadakan perjanjian hendaknya telah saling menyetujui isi dari perjanjian sehingga mencapai suatu kesepakatan.

## 2) kecakapan pihak

Kecakapan pihak dalam perjanjian kerja bermaksud kemampuan seseorang dalam mengadakan suatu perjanjian kerja. Dalam ketentuan UURI Ketenagakerjaan memberikan kualifikasi cakap adalah individu yang berusia 18 tahun. Namun, diberikan pengecualian bagi individu yang berusia 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu pertumbuhan. Selain usia seseorang dinilai dalam kecakapan, perkembangan jiwa juga dinilai. Seorang individu dianggap cakap apabila jiwa dan mentalnya sehat.

## 3) adanya pekerjaan yang disepakati

Dalam hal perjanjian kerja, obyek perjanjian ialah pekerjaan. Pekerjaan yang disepakati antar pekerja/ buruh dengan pemberi kerja/ pengusaha akan mengakibatkan akibat hukum yaitu hak dan kewajiban para pihak.

## 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum serta kesusilaan

Dalam hal ini, obyek perjanjian hendaklah diperjelas dalam perjanjian kerja sehingga tidak

menimbulkan kesalahpahaman dan hal yang tidak diinginkan di kemudian hari.

Keempat syarat tersebut wajib dipenuhi semuanya dalam suatu perjanjian kerja agar dapat diakui secara sah di depan hukum. Syarat pertama dan ke-dua merupakan syarat subjektif yang akibat hukumnya dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhi. Kemudian, syarat ke-tiga dan ke-empat merupakan syarat objektif. Akibat hukum apabila tidak memenuhi syarat objektif ialah batal demi hukum, perjanjian kerja dianggap tidak pernah ada.

Selain keempat syarat di atas yang menjadi syarat materiil suatu perjanjian kerja, Pasal 58, 59 dan 60 UURI Ketenagakerjaan juga menentukan syarat materiil perjanjian kerja.<sup>21</sup> Pada pokoknya, syarat materiil dalam perjanjian kerja juga termasuk waktu masa percobaan kerja, sifat dan jenis pekerjaan serta upah/ imbalan kepada pekerja/ buruh.

#### b. Syarat Formil

Perjanjian kerja selain harus memperhatikan syarat materiil juga harus mengacu pada syarat formil. Syarat formil dalam perjanjian kerja bermaksud isi struktural suatu perjanjian kerja yang memberikan patokan bahwa apa yang sekurang-kurangnya harus termasuk dalam perjanjian kerja.

---

<sup>21</sup> *Ibid.* Hlm. 56.



Berdasarkan Pasal 54 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- 2) nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) tempat pekerjaan
- 5) besarnya upah dan cara pembayarannya
- 6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Kesemuanya syarat formil semestinya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja yang telah memuat syarat formil di atas harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Kemudian dibuatkan sekurang-kurangnya dua rangkap untuk pemberi kerja/ pengusaha dan pekerja/ buruh. Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuatkan satu rangkap lebih untuk dilaporkan ke bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota setempat. Apabila syarat formil tidak

terpenuhi maka akan berakibat perjanjian batal demi hukum atau berubahnya suatu status pekerja.

#### 5. Akibat Hukum Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja yang dibuat antar pemberi kerja/ pengusaha dengan pekerja/ buruh sering diterapkannya asas kebebasan berkontrak namun tetap memperhatikan syarat-syarat perjanjian kerja sebagaimana ditetapkannya dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun demikian, isi daripada perjanjian kerja tetap bergantung pada pemberi kerja/ pengusaha yang berada posisi yang lebih kuat dibanding dengan pekerja/ buruh sehingga hal ini akan menimbulkan banyak perselisihan di kemudian hari dengan seiring berjalannya perjanjian kerja. Perselisihan yang terdapat pada hubungan kerja terbagi menjadi empat yaitu, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Pada umumnya, jika terjadi suatu pelanggaran terhadap perjanjian kerja, maka diselesaikan berdasarkan isi dari perjanjian kerja bila dimuatkan suatu pasal mengenai penyelesaian sengketa. Namun jika tidak terdapat suatu pasal yang mengacu pada penyelesaian sengketa, maka diselesaikan melalui hubungan industrial. Sebagai contoh dalam Pasal 90 ayat 1 UURI Ketenagakerjaan yang melarang pembayaran upah di bawah upah

minimum yang ditetapkan tiap wilayah, apabila pekerja/ buruh yang telah dibayarkan upah di bawah upah minimum, maka pekerja/ buruh boleh mengajukan kepada perusahaan untuk memperoleh haknya. Namun apabila tidak mencapai kesepakatan secara damai, maka pekerja/ buruh boleh mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

#### 6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang diadakan oleh pihak pemberi kerja/ pengusaha dengan pekerja/ buruh tidak dipungkiri akan berakhir pada suatu saat. Perjanjian kerja dapat berakhir atas kesepakatan kedua pihak maupun dengan alasan lainnya. Sebagaimana terdapat pada Pasal 61 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan yang menyatakan pada pokoknya bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. pekerja/ buruh telah meninggal dunia
- b. berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja
- c. adanya putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap
- d. adanya klausula yang menyatakan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja

Apabila pemberi kerja/ pengusaha yang meninggal dunia pada saat perjanjian kerja masih berlangsung, maka tidak mengakibatkan perjanjian kerja berakhir. Namun, kewajiban pemberi kerja/ pengusaha menjadi tanggung jawab ahli warisnya. Hal yang demikian akan terjadi juga apabila perusahaan dialihkan kepada pengusaha/ pengurus lain. Sebab seorang pekerja/ buruh mengikatkan dirinya dengan perusahaan dan bukan pengusaha/ pengurus perusahaan.

### **C. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja**

#### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UURI Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menjelaskan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan menghasilkan suatu barang/ jasa demi memenuhi kebutuhan hidup individu ataupun keluarga dan masyarakat. Kemudian menurut Payaman J. Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah dan sedang bekerja, yang sedang mencari kerja serta yang melakukan pekerjaan lainnya seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>22</sup> Penjelasan di atas telah memberikan penjelasan bahwa kelompok orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan disebut tenaga kerja,

---

<sup>22</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada: 2000), hlm. 28.

namun tidak semua tenaga kerja telah memiliki pekerjaan dan sedang bekerja.

Dalam Pasal 1 angka 3 UURI Ketenagakerjaan yang intinya menyatakan bahwa pekerja/ buruh adalah setiap individu yang sedang bekerja dan menerima upah sebagai imbalannya. Seorang pekerja/ buruh memiliki kemampuan bekerja dan sudah sedang bekerja, berbeda dengan tenaga kerja. Jadi, seorang pekerja/ buruh pastilah tenaga kerja namun seorang tenaga kerja belum pasti pekerja/ buruh.

Untuk lebih spesifiknya, Halim memberikan pengertian pekerja/ buruh secara khususnya<sup>23</sup>. Pekerja/ buruh adalah:

- a. Seorang individu yang sedang bekerja pada sebuah perusahaan atau bekerja untuk seorang majikan
- b. Hasil pekerja/ buruh berupa imbalan yang diberikan oleh perusahaan/ majikan
- c. Hubungan kerja antar pekerja/ buruh dengan perusahaan/ majikan berlangsung secara terus- menerus.

## 2. Hak Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja

Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum, sebab bila hak dilanggar tidak berakibat suatu sanksi bagi pelakunya.<sup>24</sup> Secara umum, hak adalah segala sesuatu yang didapatkan setelah memenuhi suatu kewajiban.

<sup>23</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 3.

<sup>24</sup> *Ibid.* Hlm. 46.

Dalam suatu perjanjian kerja, sebaiknya dicantumkan dengan jelas mengenai hak dan kewajiban kedua pihak. Namun apabila dalam perjanjian tidak dilengkapi hak dan kewajiban, maka mengacu kembali ke Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan- ketentuan yang telah meliputi hak tenaga kerja ialah sebagai berikut:

a. Pasal 1 angka 30

Ketentuan yang memberikan definisi upah ini menjelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja/ buruh yang diterima sebagai imbalan atas hasil kerjanya kepada pemberi kerja/ pengusaha. Kemudian mengenai upah diatur lebih rincinya dalam Pasal 88 yang memberikan hak kepada pekerja/ buruh untuk memperoleh upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Selanjutnya mengenai upah yang dinilai layak diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/MEN/VI/2004.

b. Pasal 6

Di negara yang penuh dengan berbagai macam suku, ras dan agama pasti akan menemukan banyak perbedaan antar satu sama lain. Namun, untuk mengurangi perlakuan diskriminasi dalam ketenagakerjaan maka diamanatkan dalam Pasal 6 agar setiap pekerja/ buruh mendapatkan hak

yang sama dari pemberi kerja/ pengusaha. Perlakuan yang memberikan kesamaan hak kepada pekerja/ buruh dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan yang sama bagi pekerja/ buruh guna meningkatkan kompetensi atau kemampuan dan bakatnya dalam suatu pelatihan kerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 11.

Selain itu, pekerja/ buruh juga diharapkan mendapatkan pengakuan yang sama terhadap kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja. Pengakuan yang dimaksud dalam hal ini ialah sertifikasi yang didapatkan oleh pekerja/ buruh.

c. Pasal 31

Sebagai seorang tenaga kerja yang dianggap sudah memiliki kemampuan untuk bekerja tentunya memiliki kemampuan untuk memutuskan pilihan sendiri. Dalam Pasal 31 telah memberikan hak kepada setiap tenaga kerja untuk dapat memilih pekerjaan yang dinilai layak atau sesuai dengan imbalan yang diberikan pemberi kerja/ pengusaha untuk melangsungkan kehidupannya.

d. Pasal 78

Waktu kerja seorang pekerja/ buruh sebaiknya diatur dalam perjanjian kerja sehingga kedua mengetahui dengan jelas. Namun, pada umumnya waktu kerja seorang pekerja/ buruh juga diatur dalam undang-undang. Bila

waktu kerja seorang pekerja/ buruh melampaui waktu yang seharusnya maka pekerja/ buruh berhak mendapatkan upah kerja lembur. Perhitungan terkait upah kerja lembur dapat disesuaikan pada peraturan perusahaan atau mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 102/MEN/VI/2004.

Selain upah lembur yang diatur, undang-undang juga memberikan hak istirahat bagi pekerja/ buruh. Pasal 93 mewajibkan pemberi kerja/ pengusaha untuk tetap memberi gaji bagi pekerja/ buruh yang sedang melaksanakan hak istirahatnya.

e. Pasal 81

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia telah memberikan pengecualian bagi kaum perempuan. Diatur dalam Pasal 81 bahwa bagi pekerja/ buruh perempuan yang sedang mengalami masa haid dan merasakan tidak nyaman atau tidak mampu untuk bekerja secara baik berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan ke-dua masa haid. Selain itu, bagi pekerja/ buruh perempuan yang sedang mengandung berhak mendapatkan waktu istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Hal ini diatur dalam Pasal 82.



## f. Pasal 99

Dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, seorang pekerja/ buruh akan menemukan permasalahan keuangan maupun kesehatan. Demi meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, maka dalam undang-undang diberikan hak kepada pekerja/ buruh beserta keluarganya untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

## g. Pasal 104

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya butuh sosialisasi dengan makhluk lain sehingga sebagai seorang pekerja/ buruh memiliki hak untuk bergabung dan menjadi anggota dalam serikat pekerja/ serikat buruh dalam perusahaan atau wilayah tempat kerjanya. Selain itu, apabila ada kelompok pekerja/ buruh bersamaan terjadi perselisihan dengan pemberi kerja/ pengusaha maka diberikan hak untuk melakukan suatu aksi mogok kerja dalam bentuk tertib dan damai melalui prosedur yang sah sebagaimana terdapat pada Pasal 137.

Terdapat banyak hak-hak bagi tenaga kerja dalam UURI

Ketenagakerjaan namun rincian dan jumlah seorang pekerja/ buruh dapat mengenai haknya kembali pada perjanjian kerja dengan pemberi kerja/ pengusaha. Intinya, antara hak dan kewajiban kedua pihak haruslah seimbang.

### 3. Kewajiban Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja

Kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum, sebab bila kewajiban dilanggar berakibat sanksi bagi setiap pelakunya.<sup>25</sup> UURI Ketenagakerjaan telah menentukan hak-hak seorang pekerja/ buruh dapatkan. Namun dalam konteks hubungan kerja, hak dan kewajiban ialah suatu hal yang berlangsung timbal balik sehingga dalam undang-undang juga mengatur kewajiban seorang pekerja/ buruh. Berikut ini adalah beberapa ketentuan dalam UURI Ketenagakerjaan yang menjadi kewajiban seorang pekerja/ buruh:

#### a. Pasal 102

Kewajiban utama seorang pekerja/ buruh ialah melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab masing-masing. Selain itu, pekerja/ buruh juga wajib menjaga ketertiban dan keharmonisan serta mengembangkan bakat dan keterampilannya untuk membantu memajukan perusahaan pemberi kerja/ pengusaha demi kesejahteraan masing-masing pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102.

#### b. Pasal 126

Sebagai seorang pekerja/ buruh tentunya wajib menaati isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Selain perjanjian kerja individu, dalam hukum ketenagakerjaan

---

<sup>25</sup> *Ibid.*Hlm. 46.

juga dikenal dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian hasil perundingan antar beberapa pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh dan pekerja/ buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang kemudian tercatat pada instansi ketenagakerjaan setempat.

Dalam Pasal 126 ini menentukan bahwa pekerja/ buruh harus melakukan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama.

c. Pasal 140

Pekerja/ buruh telah diberikan hak untuk melakukan aksi mogok kerja bilamana terdapat perselisihan yang tidak dapat diselesaikan. Dalam hal ini, pekerja/ buruh wajib melalui prosedur yang sah dan benar dimana pekerja/buruh harus memberitahukan kepada pihak pemberi kerja/ pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat mengenai aksi mogok kerja yang akan dilakukan sekurang-kurangnya tujuh hari sebelumnya. Pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya memuat informasi waktu, tempat dan alasan dilakukannya aksi mogok kerja.

d. Pasal 151

Segala perjanjian seharusnya dibuat dengan itikad baik oleh kedua pihak. Sebagai pemberi kerja/ pengusaha dan pekerja/ buruh seharusnya memegang teguh pada

kepribadiannya yang baik dan taat. Sebagaimana dalam Pasal 151 yang mengharap dan mewajibkan pihak manapun harus berusaha dalam menjalin hubungan kerja yang baik dan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kewajiban pekerja/ buruh menjadi hak pengusaha dan begitu sebaliknya<sup>26</sup> Sebelum mendapatkan hak dari pengusaha sebaiknya dipenuhi terlebih dahulu kewajibannya sebagai seorang pekerja/ buruh.

#### 4. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja

Undang-undang telah memberikan berbagai perlindungan hukum bagi tenaga kerja berupa ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai hak-hak pekerja/ buruh dalam hubungan kerja, upaya perundingan, fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, pengecualian bagi kaum perempuan, anak dan penyandang cacat, hak tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial dan hak pemutusan hubungan kerja. Dari kesemua hak yang ditentukan dalam undang-undang dapat dibagi menjadi tiga macam menurut Soepomo, yaitu:<sup>27</sup>

##### a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ini didasarkan pada fakta dan realitas kehidupan seorang pekerja/ buruh. Untuk bisa

<sup>26</sup> *Ibid.*Hlm. 47.

<sup>27</sup> *Ibid.*Hlm. 106.

mendapatkan kehidupan yang sejahtera, pekerja/ buruh diberikan perlindungan berupa penghasilan yang cukup memadai kehidupan sehari-hari. Selain itu, terdapat beberapa tunjangan, seperti tunjangan makan dan transportasi untuk mengurangi beban pekerja/ buruh.

b. Perlindungan Sosial

Selain perlindungan ekonomis yang diberikan pada pekerja/ buruh untuk memenuhi kehidupannya, perlindungan sosial juga sama pentingnya. Perlindungan sosial diberikan dalam bentuk jaminan sosial, jaminan kesehatan kerja serta kebebasan berserikat dalam berorganisasi. Perlindungan dalam bentuk jaminan sosial dan kesehatan guna untuk menjaga kesehatan dan kemampuan pekerja/ buruh untuk tetap dapat bekerja pada pemberi kerja/ pengusaha. Ini merupakan bukti nyata bahwa hak dan kewajiban dalam hubungan kerja bersifat timbal balik.

c. Perlindungan Teknis

Pada saat pekerja/ buruh sedang bekerja di wilayah pemberi kerja/ pengusaha tentunya mengharapkan keamanan dan kenyamanan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan efisien. Perlindungan teknis lebih khususnya diberikan pada pekerja/ buruh yang bekerja di lapangan dan menghadapi bahaya yang amat

tinggi. Ketentuan-ketentuan dalam undang-undang mengenai keselamatan merupakan wujud perlindungan teknis pada pekerja/ buruh. Namun tidak hanya pekerja/ buruh lapangan, perlindungan seperti pengetahuan mengenai cara melindungi diri pada saat terjadi bencana alam ataupun kecelakaan dan kebakaran juga merupakan suatu wujud teknis bagi setiap pekerja/ buruh.

Tujuan dilakukannya perlindungan tenaga kerja ialah untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja serta keadilan bagi para pihak. Realitanya, pemberi kerja/ pengusaha dalam melakukan kewajibannya dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/ buruh tentunya mengharapkan suatu imbalan berupa tanggung jawab pekerja/ buruh yang dipenuhi sehingga hak dan kewajiban dalam hubungan kerja ini seimbang.

#### **D. Tinjauan Umum tentang Perusahaan**

##### **1. Pengertian Perusahaan**

Berdasarkan Pasal 1 angka 6a UURI Ketenagakerjaan memberikan penjelasan pada pokoknya bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau non-badan hukum, milik perseorangan atau persekutuan ataupun milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan memberikan suatu imbalan dalam bentuk upah maupun bentuk lainnya. Dari pengertian di atas, dapat kita ketahui bahwa perusahaan merupakan

suatu bentuk usaha yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang diketahui pada umumnya, sebuah perusahaan tentunya dimiliki oleh seorang pemilik perusahaan yang dikenal dengan sebutan pengusaha. Walaupun tidak semua pengusaha pasti memiliki sebuah perusahaan, namun jika seorang perseorangan atau persekutuan yang menjalankan perusahaan milik sendiri maka ia disebut sebagai pengusaha. Penjelasan ini sesuai dengan Pasal 1 angka 5a UURI Ketenagakerjaan mengenai pengertian pengusaha.

Pembahasan mengenai perusahaan juga dibahas dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang namun tidak ada penjelasan yang spesifik mengenai perusahaan di dalamnya. Menurut Molengraaff, perusahaan adalah perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus dan berhubungan secara eksternal untuk mendapatkan keuntungan dan penghasilan dengan memperdagangkan barang dan mengadakan perjanjian.<sup>28</sup>

Kesemuanya perbuatan yang dilakukan sebuah perusahaan dilaksanakan oleh aparatur yang ada di dalamnya. Tanpa adanya pekerja yang melakukan kegiatan-kegiatan maka perusahaan tidak akan memenuhi unsurnya sebagai sebuah perusahaan. Para pekerja yang dapat bekerja di suatu perusahaan juga merupakan kesempatan yang diberikan oleh pemberi kerja/ pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UURI Ketenagakerjaan yang menyatakan pada pokoknya bahwa pemberi kerja adalah

---

<sup>28</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 6.

perseorangan atau persekutuan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan suatu imbalan dalam bentuk upah maupun bentuk lainnya. Jadi perusahaan dan pemberi kerja memiliki posisi dan kedudukan yang sama dalam hukum ketengakerjaan.

## 2. Bentuk Perusahaan

Setiap perusahaan dalam menjalankan operasional usahanya tentu memerlukan suatu wadah, terdapat berbagai macam perusahaan yang dikenal di Indonesia sebagai berikut.

### a. Usaha Perseorangan

Bentuk usaha perseorangan adalah badan usaha yang didirikan dan dijalankan oleh seorang diri. Tanggung jawab atas keuntungan maupun kerugian perusahaan pun ada pada pemiliknya sendiri. Pihak lain yang melibatkan diri pada usaha perseorangan hanya terikat dalam suatu hubungan kerja dan tidak memiliki hak dan wewenang yang lebih dari itu.

Bentuk usaha perseorangan memiliki keuntungan seperti kebebasan pemilik untuk mengambil keputusan sesuai keinginannya tanpa persetujuan pihak lain, keuntungan badan usahanya menjadi milik pribadinya dan tidak diwajibkan untuk dibagi hasil keuntungan serta informasi dan rahasia dagang hanya diketahui oleh pemilik sendiri. Banyaknya keuntungan untuk mendirikan usaha



perseorangan menjadi tertarik bagi masyarakat umum sebab tidak melibatkan prosedur yang susah dipahami sehingga dianggap mudah bagi enterprenir.

Di samping keuntungan yang dinikmati oleh pemilik usaha perseorangan, tidak dapat dipungkiri kelemahan yang mungkin dihadapi pemilik usaha perseorangan. Kelemahan yang dimaksud di antara lain tanggung jawab kerugian ditanggung oleh pemilik diri sendiri, semua modal dan dana yang dibutuhkan dicari oleh pemilik sendiri serta operasional usaha juga diuruskan oleh diri pemilik. Jadi, resiko dan tantangan usaha perseorangan menjadi hambatan bagi mayoritas orang yang belum berani membuka usaha dengan sendirinya.

b. Firma (Fa)

Firma adalah bentuk usaha yang didirikan untuk melakukan suatu usaha dengan mengatasnamakan nama bersama menurut Pasal 16 Kitab Undang-undang Hukum Dagang. Bentuk usaha firma mengutamakan asas kekeluargaan sehingga semua keuntungan dan kerugian menjadi bersama. Kerugian yang ditanggung oleh sekutu dalam firma mencapai harta pribadi masing-masing sekutu.

Pendirian firma wajib melalui akta otentik sebagaimana tercantum dalam Pasal 22 Kitab Undang-undang Hukum Dagang. Kemudian, akta pendiri wajib

didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat yang kemudian diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Pembubaran firma dapat terjadi oleh beberapa sebab di antara lain, apabila telah melampaui jangka waktu yang ditentukan dalam akta pendirian, adanya keputusan sekutu untuk memberhentikan dirinya, usaha yang dijalankan firma telah selesai, atas keputusan para sekutu untuk membubarkan firma ataupun di antara sekutu ada yang meninggal dunia atau telah dinyatakan tidak cakap.

c. Persekutuan Komanditer (CV)

Badan usaha Persekutuan Komanditer merupakan bentuk usaha yang didirikan oleh minimal 2 (dua) orang yang terdiri dari sekutu aktif dan sekutu pasif. Sekutu aktif ialah pihak yang aktif menjalankan usaha persekutuan komanditer sedangkan sekutu pasif merupakan sekutu diam yang memberikan bantuan dalam bentuk dana dan tidak ikut mencampuri kegiatan operasional usaha. Pertanggungjawaban sekutu dalam persekutuan komanditer hanya sebatas modal yang ditanam dan tidak sampai pada harta pribadi.

d. Perseroan Terbatas (PT)

Badan usaha yang umum ditemukan ialah Perseroan Terbatas. Perseroan Terbatas merupakan persekutuan

modal yang didirikan berdasarkan perjanjian otentik dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang dibagi dalam bentuk saham secara keseluruhan. Sebuah perseroan terbatas juga wajib memenuhi syarat-syaratnya yang ditetapkan dalam undang-undang. Syarat utama dalam pendirian perseroan terbatas ialah minimal pendiri terdiri atas 2 (dua) orang dan minimal modal dasar Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Kekayaan perseroan terbatas tidak digabungkan dengan harta pribadi, ini menyatakan bahwa tanggung jawab para pemegang saham hanya sebatas jumlah saham yang dimilikinya.

e. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Bentuk badan usaha ini dari sebutan namanya sudah jelas bahwa pemilik bentuk usaha ini adalah negara. Namun yang dimaksud dengan "dimiliki oleh negara" ialah setengah atau seluruh modal atau saham dimiliki oleh negara. Badan Usaha Milik Negara terbagi menjadi 3 (tiga) bentuk yaitu, perusahaan perseroan, perusahaan umum dan perusahaan jawatan.

Perusahaan perseroan yang merupakan badan usaha milik negara apabila seluruh atau minimal 51% saham dimiliki oleh negara. Berbeda dengan perusahaan umum yang seluruh modal dan kepemilikan perusahaan dikuasai

oleh pemerintah. Kemudian, untuk perusahaan jawatan merupakan badan usaha milik negara yang modalnya berasal dari anggaran pendapatan belanja negara. Badan Usaha Milik Negara pada dasarnya berfungsi untuk melindungi kepentingan masyarakat yang mana perusahaan-perusahaan tersebut digunakan sebagai penyedia barang dan pelayanan masyarakat.

f. Koperasi

Berdasarkan Pasal 33 ayat (1) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan*". Ketentuan ini telah menjadi pokok dasarnya perekonomian di Indonesia. Sebagai wujudnya, koperasi hadir di tengah masyarakat untuk memberikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkannya agar tercapainya tujuan kesejahteraan.

Ciri-ciri koperasi dapat dilihat melalui sifat keanggotaan yang sukarela dan terbuka, operasional koperasi dilakukan secara musyawarah mufakat, pembagian hasil usaha secara adil berdasarkan besarnya usaha yang dilakukan masing-masing serta kemandirian yang diberikan dalam menjalani kegiatan usaha.

g. Yayasan

Badan usaha yang sangat berbeda dengan badan usaha lainnya, yayasan tidak memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan melainkan hanya bertujuan dalam memberikan kemanfaatan pada masyarakat. Yayasan yang didirikan secara formal berdasarkan undang-undang bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan. Sebagai salah satu badan hukum, yayasan juga berhak untuk memiliki harta kekayaan tersendiri yang mengatasnamakan yayasan sendiri.

3. Hak suatu Perusahaan dalam Perjanjian Kerja

Dalam hubungan kerja yang dijalin antara perusahaan dengan pekerja melalui suatu perjanjian kerja harus berisi hak dan kewajiban kedua pihak. Selain dari hak dan kewajiban yang dimuatkan dalam perjanjian kerja hasil kesepakatan kedua belah pihak, undang-undang juga mengatur mengenai hak yang diterima sebagai pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 102, 105 dan 163 UURI Ketenagakerjaan yang akan diuraikan sebagai berikut.

a. Pasal 102

Pada Pasal 102 ayat (2) terdapat kewajiban pekerja/buruh yang diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan sesungguhnya sesuai dengan kewajibannya. Seperti diuraikan sebelumnya bahwa hak dan kewajiban dalam hubungan kerja bersifat timbal balik, kewajiban pekerja/

buruh di sini menjadi hak pengusaha. Hak pemberi kerja/ pengusaha dalam ketentuan ini berhak untuk menerima hasil pekerjaan yang sepenuhnya dikerjakan oleh pekerja/ buruh perusahaannya.

b. Pasal 105

Pemberi kerja/ pengusaha diberikan hak yang sama dengan pekerja/ buruh yaitu berhak membentuk dan menjadi keanggotaan dalam sebuah organisasi pengusaha sebagaimana tercantum dalam Pasal 105. Organisasi pengusaha bertujuan untuk mempersatukan pengusaha-pengusaha serta memelihara dan menciptakan keseimbangan dalam hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

c. Pasal 163

Dalam suatu hubungan kerja yang dijalin antara pengusaha dengan pekerja diharapkan agar kedua pihak dapat berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun, pengusaha diberikan hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan syarat dan ketentuan seperti adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja, adanya tuntutan pidana terhadap pekerja, adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja dan lain sebagainya yang diatur dalam Bab XII Undang-undang

Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### 4. Kewajiban suatu Perusahaan dalam Perjanjian Kerja

UURI Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan kepada pekerja/ buruh, perlindungan yang diberikan menjadi kewajiban bagi para pengusaha. Jumlah kewajiban bagi pengusaha yang ditentukan dalam undang-undang sangat banyak, sehingga penulis akan menguraikan beberapa kewajiban penting sebagai berikut.

##### a. Pasal 77

Setiap perusahaan tentunya memiliki waktu operasional yang berbeda-beda, namun waktu kerja bagi pekerja/ buruh telah diatur dalam ketentuan Pasal 77 dan pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur sedemikian. Bila memang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan di luar waktu kerja maka pengusaha dapat mengacu pada Pasal 78 dan membayar upah kerja lembur.

##### b. Pasal 80

Sebagai negara yang menjunjung tinggi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan keagamaan menurut kepercayaan masing-masing, para umat yang diwajibkan untuk melaksanakan ibadan mungkin

akan terganggu jam kerja. Undang-undang mewajibkan pengusaha untuk memberikan kesempatan kepada pekerjanya agar dapat melaksanakan ibadahnya walaupun di waktu kerja. Namun, ini tidak berarti pekerja boleh semena-mena menggunakan waktu tersebut untuk melakukan hal-hal pribadi lainnya, pengusaha tetap berhak menegur atau memberikan surat peringatan bagi pekerja yang dengan sengaja tidak sungguh-sungguh menggunakan waktu ibadah yang diberikan.

c. Pasal 90

Pada Pasal 1 angka 30 telah menyatakan upah sebagai hak pekerja dan merupakan kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas hasil kerjanya. Banyaknya upah tergantung pada kesepakatan yang tertera dalam perjanjian kerja. Undang-undang telah membatasi upah yang diberi kepada pekerja yaitu dengan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan wilayah. Upah minimum tersebut diarahkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

d. Pasal 102

Dari kesemua kewajiban yang ada pada pengusaha, kewajiban utamanya ialah menciptakan hubungan kerjasama, mengembangkan usahanya, memperluas lapangan pekerjaan serta memberikan kesejahteraan bagi



pekerjanya. Kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan dengan terbuka, demokratis dan berkeadilan.

