

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Konseptual

1. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

a. Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian ini mempunyai cakupan yang lebih sempit dibandingkan istilah perikatan. Dimana istilah perjanjian ini hanya mencakup perikatan yang lahir dari perjanjian saja.⁵ Dalam rumusan

Pasal 1313 KUH Perdata perjanjian adalah “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian adalah persetujuan yang dirumuskan secara tertulis yang melahirkan bukti tentang adanya hak dan kewajiban.⁶

Perjanjian adalah perbuatan yang dilakukan dua orang atau lebih yang isi perjanjian tersebut didasarkan atas kesepakatan atau bersetujuan

bersama.⁷ Subekti menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak, yang isinya adalah hak dan

⁵ Amir Fuady, *Pengantar Hukum Kontrak dari Sudut Pandang Bisnis*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 2

⁶ Budiono Kusumohamidjojo, *Dasar-Dasar Merancang Kontrak*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 1998), hlm. 6

⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: Mandar Maju, 1989), hlm. 5

kewajiban: suatu hak untuk menuntut sesuatu dan di sebelah lain suatu kewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.⁸

Seseorang tidak dapat dikatakan berjanji atau telah melakukan perjanjian dengan orang lain akan suatu hal apabila suatu hal yang dijanjikan tidak dilaksanakan oleh orang yang berjanji. Perjanjian pada hakikatnya hubungan hukum antara kedua belah pihak yang bersifat pribadi. Dalam perjanjian, baru timbul setelah adanya tindakan hukum oleh para pihak, semisal pemenuhan prestasi oleh pihak satu ke pihak lainnya.⁹

Arti penting suatu perjanjian adalah sebagai berikut:¹⁰

- 1) Untuk mengetahui perikatan apa yang dilakukan dan kapan serta dimana perjanjian dilakukan.
- 2) Untuk mengetahui secara jelas siapa yang saling mengikatkan dirinya tersebut dalam perjanjian yang dimaksud.
- 3) Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pihak, apa yang harus, apa boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pihak.
- 4) Untuk mengetahui syarat-syarat berlakunya perjanjian tersebut.

⁸ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 2

⁹ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 7

¹⁰ Hassanudin Rahman, *Contract Drafting*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 4

- 5) Untuk mengetahui cara-cara yang dipilih para pihak untuk menyelesaikan perselisihan dan domisili hukum.
- 6) Untuk mengetahui kapan berakhirnya perjanjian atau hal-hal apa saja yang mengakibatkan berakhirnya perjanjian tersebut.
- 7) Sebagai alat untuk memantau para pihak apakah pihak lawan masing-masing telah menunaikan prestasinya atau belum, atau bahkan telah melakukan wanprestasi.
- 8) Sebagai alat bukti bagi para pihak apabila terjadi perselisihan di kemudian hari, termasuk apabila terjadi wanprestasi oleh salah satu pihak dalam perjanjian. Termasuk apabila ada keberatan dari pihak ketiga yang mengharuskan kedua belah pihak membuktikan hal-hal yang terkait dengan perjanjian tersebut.

Pasal 1313 dan Pasal 1314 KUH Perdata berisi rumusan perjanjian yang saling melengkapi tersebut, bahwa pada dasarnya perjanjian dapat melahirkan perikatan yang bersifat sepihak (dimana hanya salah satu pihak saja yang berkewajiban melakukan prestasi) dan perikatan yang bersifat bertimbang-balik (dimana kedua belah pihak berkewajiban saling melakukan prestasi). Dengan demikian satu perjanjian dimungkinkan melahirkan lebih dari satu perikatan.

Berdasarkan pasal 1337 KUHPdata, syarat perjanjian harus berdasarkan kausa yang halal, yaitu syarat yang menunjuk pada isi dan tujuan dari perjanjian tersebut, yang mana isi perjanjian yang menggambarkan tujuan dari perjanjian yang hendak dicapai oleh para pihak tidak boleh merupakan sebab yang dilarang oleh undang-undang atau berlawanan kesusilaan dan ketertiban umum.

Melihat dari macamnya hal yang diperjanjikan untuk dilaksanakan, maka perjanjian-perjanjian itu menurut Subekti, dapat dibagi dalam tiga macam: ¹¹

- 1) Perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan suatu barang, misalnya perjanjian jual-beli, perjanjian tukar-menukar perjanjian penghibahan (pemberian), perjanjian sewa-menyewa, perjanjian pinjam-pakai, dan lain-lain.
- 2) Perjanjian untuk berbuat sesuatu, misalnya: perjanjian untuk membuat lukisan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat sebuah garansi, dan lain-lain.
- 3) Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu, misalnya: perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan perusahaan yang sama atau sejenis dengan kepunyaan orang lain, dan lain-lain.

¹¹ R. Subekti, Op.Cit., hlm. 36

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Setiap perjanjian yang telah disepakati bersama kedua belah pihak berlaku sah sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1338 KUHPerdara menetapkan, bahwa:

- 1) Perjanjian berlaku sebagai undang-undang para pembuatnya.
- 2) Pengakhiran suatu perjanjian hanya dapat dilakukan dengan persetujuan atau karena undang-undang menyatakan berakhir.
- 3) Perjanjian harus ditepati oleh para pembuat.

Fungsi perjanjian dibedakan menjadi dua, yaitu fungsi yuridis dan fungsi ekonomis. Fungsi yuridis adalah fungsi yang memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Sedangkan fungsi ekonomis adalah menggerakkan (hak milik) sumber daya dari nilai penggunaan dari nilai yang lebih rendah menjadi nilai yang lebih tinggi.¹²

Perjanjian adalah persetujuan yang dapat dibuat secara lisan atau tertulis antara dua orang atau lebih kepada satu orang lain atau lebih yang masing-masing pihak berjanji atau menaati apa yang tersebut dalam persetujuan. Perjanjian ini didasarkan kata sepakat yang dapat menimbulkan perbuatan dan akibat hukum dalam

¹² Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 25

melaksanakan hak dan kewajiban. Satu pihak adalah yang wajib berprestasi dan pihak lainnya adalah yang berhak atas prestasi tersebut, ada hubungan timbal-balik dari dua pihak.

b. Asas-Asas Dalam Perjanjian

Kata asas mempunyai arti dasar, pedoman, atau sesuatu kebenaran yang menjadi pokok dasar bertumpuan pada pikiran.¹³ Jadi, asas adalah suatu pokok pikiran yang mendasari adanya suatu kegiatan. Asas-asas yang digunakan dalam perjanjian, antara lain asas kebebasan berkontrak, asas kepastian hukum, asas konsensualisme, asas itikad baik serta asas personalia.

1) Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Menurut asas kebebasan berkontrak, setiap orang dapat leluasa membuat kontrak apa saja yang mereka inginkan, selama kontrak itu memenuhi syarat dan tidak melanggar ketentuan hukum, kesusilaan, serta ketertiban umum.¹⁴ Menurut Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdota “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” “semua perjanjian...” berarti perjanjian apapun, diantara siapapun, tentang apapun, bahkan para

¹³ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 60

¹⁴ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2001), hlm. 127

pihak juga bebas untuk tidak membuat perjanjian.¹⁵ Namun kebebasan tersebut tetap ada batasnya, yaitu selama kebebasan itu berada didalam batas-batas persyaratannya, serta tidak melanggar hukum (undang-undang), kesusilaan dan ketertiban umum (misalnya kontrak membuat provokasi kerusuhan).

Hukum kontrak atau perjanjian disebut pula sebagai hukum pelengkap yang dalam bahasa belanda disebut *aanvulend recht* atau *optional law* dalam bahasa inggris. Maksudnya pasal-pasal hukum kontrak berperan apabila para pihak tidak mengatur sendiri dalam perjanjian yang dibuatnya. Dengan keadaan demikian barulah hukum kontrak atau perjanjian tersebut tampil dan berperan mengatur hal-hal yang tidak atau lupa diatur oleh pihak yang berkepentingan.¹⁶

Sehingga pasal dan undang-undang dalam hukum kontrak akan berfungsi sebagai hukum pelengkap (*aanvulend recht*) yang melengkapi kekurangan yang terdapat dalam kontrak, dan untuk hal tersebut para pihak tunduk kepada undang-undang yang berlaku.¹⁷

¹⁵ I.G. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak, Contract Drafting Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kesaint Blanc, 2008), hlm. 33

¹⁶ Ibid

¹⁷ Ibid hlm. 34

2) Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara mengakui bahwa suatu kontrak mempunyai kekuatan hukum layaknya undang-undang, namun terbatas hanya mengikat para pihak yang menandatangani, asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian.¹⁸ Asas *pacta sunt servanda* disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini adalah asas yang menyatakan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam perjanjian, sebagaimana layaknya sebuah Undang-Undang. Pihak ketiga tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak.¹⁹

3) Asas Konsensualisme (*consensualism*)

Pasal 1320 KUHPerdara dikatakan bahwa untuk sahnya suatu kontrak diperlukan empat syarat dan pada syarat pertama adalah “Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan dirinya (*de toestemming*)”.²⁰ Pasal ini menjelaskan bahwa harus ada kesepakatan antara para pihak yang mengikat diri. Konsensualisme berarti

¹⁸ Salim HS, *Hukum Kontrak*, cet. 7, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 10

¹⁹ Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), hlm. 10

²⁰ I.G. Rai Widjaya, *Op.Cit.*, hlm. 35

kesepakatan (*consensus*), yaitu pada dasarnya kontrak dan perikatan yang timbul sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kata sepakat.²¹ Kemauan untuk mengikat diri dianggap tidak ada jika perjanjian itu telah terjadi karena paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), atau penipuan (*bedrog*).²² Kontrak telah lahir dan mengikat para pihak begitu adanya kesepakatan mengenai hal-hal pokok dalam kontrak atau disebut esensialia perjanjian, sehingga sebenarnya tidak perlu lagi formalitas tertentu.²³ Pengecualian terhadap prinsip ini dapat terjadi dalam hal undang-undang memberikan syarat formalitas tertentu terhadap suatu kontrak, misalnya syarat harus tertulis, contoh “Akta Perdamaian” merupakan kesepakatan yang harus dibuat secara tertulis.²⁴

4) Asas Itikad Baik (*good faith or tegoeder trouw*)

Pasal 1338 dalam ayat (3) KUHPdata berbunyi, “perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Itikad baik berarti keadaan batin para pihak untuk membuat dan melaksanakan kontrak secara jujur, terbuka, dan saling percaya. Dalam kontrak, keadaan batin para

²¹ Budiman N.P.D. Sinaga, *Hukum Kontrak & Penyelesaian Sengketa dari Perspektif Sekretaris*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 15

²² Subekti, *Op.Cit.*, hlm. 135

²³ J. Satrio, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 49

²⁴ I.G. Rai Widjaya, *Op.Cit.*, hlm. 36

pihak tidak boleh dicemari oleh maksud-maksud untuk melakukan tipu daya atau menutup-nutupi keadaan yang sebenarnya.

Subekti mengemukakan bahwa terdapat dua jenis asas itikad baik yaitu itikad baik subjektif dan itikad baik objektif.²⁵ Itikad baik subjektif maknanya adalah kejujuran. Kejujuran harus ada sebelum perjanjian dilaksanakan oleh para pihak. Artinya pada tahap prakontraktual telah ada itikad baik subjektif, sedangkan itikad baik objektif ada pada tahap kontraktual. Makna itikad baik objektif adalah kepatutan dan berada pada tahap kontraktual. Hal ini terjadi karena masa tahap kontraktual isi perjanjian yang berupa hak dan kewajiban harus dilaksanakan dengan itikad baik pula. Pada tahap kontraktual ini yang berwenang menilai apakah dalam perjanjian ada kepatutan atau tidak adalah hakim. Itikad baik objektif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa tentang isi atau hak dan kewajiban dalam perjanjian.

5) Asas Personalia

Asas kepribadian di dalam hukum perjanjian dapat kita temukan didalam ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata, yang berbunyi “Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain

²⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2009), hlm. 7

untuk dirinya sendiri”. Dari rumusan tersebut kita dapat mengetahui bahwa pada dasarnya perjanjian dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu. Subyek hukum pribadi, hanya akan mengikat dan berlaku untuk dirinya sendiri. Pasal 1340 KUH Perdata juga menegaskan bahwa perjanjian hanya mengikat kepada pihak-pihak yang membuatnya, dan disebutkan dalam pasal itu adanya pengecualian dari asas kepribadian ini yaitu perjanjian tidak boleh menguntungkan atau merugikan pihak ketiga, selain yang ditentukan dalam Pasal 1317 KUH Perdata, Pasal 1317 KUH Perdata inilah pengecualian dari azas personalitas dalam hukum perjanjian.

c. Subyek Perjanjian

Subyek perjanjian adalah pihak kreditur yang berhak atas prestasi dan pihak debitur yang berkewajiban atas prestasi.²⁶ Didalam suatu perjanjian terdiri dari dua pihak atau lebih. Pihak-pihak dalam perjanjian dapat berupa manusia pribadi (*naturlijk person*) dan badan hukum (*Recht person*). Dalam hal perjanjian kerja, maka subyek perjanjiannya yaitu pihak pekerja, dan disisi lain pihak pemberi kerja. Adapun pengertian dari kedua belah pihak diatas sesuai dengan pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pekerja/ buruh adalah

²⁶ M. Yahya Harahap, Op.Cit., hlm. 10

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian dari pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Obyek Perjanjian

Obyek perjanjian adalah prestasi, yaitu debitur berkewajiban atas suatu prestasi dan kreditur berhak atas suatu prestasi.²⁷ Menurut pasal 1234 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, prestasi dapat berbentuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Untuk sahnya perikatan diperlukan syarat-syarat tertentu, yaitu obyek harus tertentu, obyek harus diperbolehkan, obyeknya dapat dinilai dengan uang, dan obyeknya harus mungkin.²⁸

2. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah

²⁷ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 13

²⁸ Ibid, hlm. 4

suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut Prinst adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan atau pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan.²⁹

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1) Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

²⁹ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 67

2) Adanya unsur di bawah perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan.

3) Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

4) Adanya waktu

Unsur yang keempat adalah waktu (*tjid*) artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.³⁰ Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seandainya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

³⁰ Asri Wijayanti, Op.Cit, hlm. 36-37

b. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam pasal 1601 KUHPerdara yang berbunyi, “selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”

Dari ketentuan tersebut, perjanjian melakukan jasa diatur ketentuan-ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan oleh para pihak. Bila para pihak tidak memperjanjikan, maka pelaksanaan perjanjian itu dilakukan menurut kebiasaan. Berdasarkan pasal tersebut dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tidak diatur dalam KUHPerdara, melainkan dalam ketentuan-ketentuan khusus untuk itu jika ada peraturan khusus yang mengaturnya. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

c. Wanprestasi

Wanprestasi adalah lalai, ingkar tidak memenuhi kewajiban dalam suatu perikatan. Untuk kelalaian ini, maka pihak yang lalai harus memberikan penggantian rugi, biaya dan bunga³¹. Menurut M. Yahya Harahap, SH wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya.³² Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa empat macam, yaitu tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya, melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan, melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat dan melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.³³

Akibat adanya wanprestasi adalah:³⁴

- 1) Perikatan tetap ada. Kreditur masih dapat menuntut kepada debitur pelaksanaan prestasi, apabila ia terlambat memenuhi prestasi.
- 2) Debitur harus membayar ganti rugi kepada kreditur (Pasal 1243 Kitab Undang-undang Hukum Perdata).

³¹ J.C.T. Simorangkir, Rudy T. Erwin dan J.T. Prasetyo, *Kamus Hukum*, (Jakarta: Aksara Baru, 1987) hlm. 186

³² M. Yahya Harahap, *Op.Cit*, hlm. 6

³³ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 2, (Jakarta: Pembimbing Masa, 1970), hlm.50

³⁴ Salim HS, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 99

- 3) Beban resiko beralih untuk kerugian debitur jika halangan itu timbul setelah debitur wanprestasi, kecuali bila ada kesengajaan atau kesalahan besar dari pihak kreditur.
- 4) Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan timbal balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya.

d. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang. Perjanjian yang sah diakui dan diberi akibat hukum (*legally concluded contract*).³⁵ Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Dalam prakteknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bersifat bebas. Kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang

³⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1990), hlm. 88

dibuatnya itu. Pokok perjanjian itu berupa obyek perjanjian dan syarat-syarat perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bersifat bebas.³⁶

2) Cakap untuk membuat suatu perikatan

Mengenai syarat kecakapan ini, harus dituangkan secara jelas oleh pihak dalam membuat sesuatu perikatan. Pasal 1330 KUHPerduta memberikan batasan orang-orang mana saja yang dianggap tidak cakap untuk bertindak membuat perjanjian adalah:

- a) Orang-orang yang belum dewasa;
- b) Mereka yang dibawah penganpuan;
- c) Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang sudah melarang membuat perjanjian tertentu. Mereka ini apabila melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka, dan bagi istri harus ada ijin suaminya.

3) Suatu hal tertentu

Menurut Prof. Subekti, SH. suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan

³⁶Asri Wijayanti, Op.Cit, hlm. 43

kewajiban para pihak jika timbul perselisihan.³⁷ Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian yang memuat prestasi tersebut harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan.

4) Suatu sebab yang halal

Kata “sebab” adalah terjemahan bahasa latin “*causa*”. “sebab” adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian. Menurut pasal 1320 KUH Perdata, yang dimaksud dengan “*causa*” itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri”, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak.

Dua syarat yang disebutkan pertama dinamakan syarat subyektif karena kedua syarat tersebut mengenai subyek perjanjian, sedangkan dua syarat yang disebutkan terakhir dinamakan syarat obyektif karena mengenai perjanjian sendiri atau obyek dari perjanjian yang dilakukan tersebut.³⁸ Semua perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas diakui oleh hukum, akan tetapi apabila tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam

³⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT intermasa, 1987), hlm. 19

³⁸ Ibid, hlm. 17

kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap syarat subyektif), maupun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya syarat obyektif). Dengan demikian perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya.

Konsekuensi yuridis dari tidak dipenuhi syarat-syarat sah nya perjanjian diatas adalah sebagai berikut:³⁹

- 1) Batal demi hukum (*Nietig, Null and Void*) dan dianggap perjanjian tidak pernah ada dalam hal syarat obyektif perjanjian tidak terpenuhi, yaitu syarat perihal tertentu dan suatu sebab yang halal.
- 2) Dapat dibatalkan (*Vertiegbaar, Voidable*) sehingga perjanjian dapat dimintakan pembatalan kepada hakim, dalam hal tidak terpenuhi syarat subyektif dari perjanjian tersebut yaitu kesepakatan kehendak dan kecakapan berbuat.
- 3) Perjanjian tidak dapat dilaksanakan, yaitu perjanjian yang belum dapat dilaksanakan karena belum mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Dapat dilaksanakan apabila telah dikonversi menjadi perjanjian yang sah. Misalnya perjanjian yang seharusnya dibuat dalam bentuk tertulis, tetapi dibuat dalam

³⁹ Ibid, hlm. 26

bentuk lisan, perjanjian itu dapat dilaksanakan oleh para pihak jika dibuat dalam perjanjian tertulis.

- 4) Sanksi administratif, yaitu persyaratan administratif dalam perjanjian, yang mana bila tidak dipenuhi hanya akan dikenakan sanksi administratif saja kepada salah satu pihak atau kepada kedua belah pihak. Misalnya perizinan yang diperlukan terhadap suatu perjanjian dari instansi yang berwenang.

e. Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan, bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

f. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.⁴⁰ Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul

⁴⁰ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, cet.2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 7-11

sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja atau buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja atau buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

g. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat.

Secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya. Antara majikan dan karyawan yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara karyawan dan majikan. Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya.

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

h. Berakhirnya Hubungan Kerja

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja dapat terjadi karena:

- 1) Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.
- 2) Demi hukum, perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum karena disyaratkannya masa percobaan kerja Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58, atau dalam hal isi perjanjian kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 4) Adanya putusan pengadilan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- 5) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- 6) Hubungan kerja putus oleh pengusaha. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c) mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sepekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

- j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

3. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Di dalam Pasal 50 Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, dan hubungan kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Perbedaan mengenai jenis

perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia.

Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), permasalahan yang timbul adalah pada saat pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, yang disebabkan oleh pekerja yang sering melakukan kesalahan dan tidak mematuhi peraturan pada perusahaan yang mengakibatkan sering terjadinya kesenjangan antara pengusaha dan tenaga kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 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.

b. Syarat-syarat Sahnya PKWT

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya *Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja*, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedangkan perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.⁴¹

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

⁴¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Dalam Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm. 51

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu. Munculnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 dilatar belakangi semakin banyaknya pengusaha yang “memaksa” buruh atau pekerjanya untuk membuat penjelasan dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak), sebagai akibat pengusaha tidak mau disulitkan oleh ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, meskipun secara objektif jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan tidak mengharuskan dibuat perjanjian kerja tertentu, untuk menghindari berbagai resiko, pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan buruh atau pekerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan hanya untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan harus disertai dengan surat pengangkatan. Sementara untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis. PKWT yang dibuat secara lisan adalah bertentangan, dan menjadi PKWTT. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat dengan beberapa syarat, adapun syaratnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kesepakatan Para Pihak

Suatu perjanjian harus mensyaratkan adanya kesepakatan dari para pihak. Hal ini berarti bahwa suatu perjanjian tidak bisa dibuat

secara sepihak. Suatu pihak tidak dapat mengakui adanya suatu perjanjian bila pihak lain tidak menyetujui adanya perjanjian tersebut. Kesepakatan ini bermakna bahwa isi dari perjanjian yang dibuat telah diketahui dan sesuai dengan keinginan para pihak. Sebagai hal mendasar dari suatu perjanjian adalah adanya keinginan secara bebas. Tanpa kekhilafan, paksaan, ataupun penipuan. Apabila yang sebaliknya yang terjadi, maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah dan menjadi sebuah perjanjian yang cacat dan dapat dibatalkan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang akan disepakati harus dibuat dengan mengikuti syarat-syarat sah nya perjanjian pada umumnya.

2) Kecakapan

Mengenai perjanjian kerja, ketentuan yang berlaku sangat berbeda dengan ketentuan perjanjian secara umum berdasarkan Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPdata), yang mensyaratkan batasan usia 21 tahun. Hukum Ketenagakerjaan mensyaratkan batasan usia anak yang boleh diperkerjakan yaitu usia antara 13 sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial (pasal 69 ayat 1 Undang-undang Nomor 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Serta beberapa ketentuan lain mengenai batasan usia anak. Mengenai

kriteria anak, Undang-undang perlindungan anak menyebutkan bahwa anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun. Selama tidak ada peraturan perundang-undangan yang melarang, setiap orang berhak mengadakan suatu perjanjian kerja.

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Suatu perjanjian kerja harus secara tegas menyebutkan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pihak pekerja. Hal ini tentu saja untuk menghindari perbedaan atau permasalahan yang mungkin timbul kemudian.

4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya, hukum harus menjamin adanya ketertiban umum. Juga menjamin tidak terjadi tumpang tindih dalam peraturan perundang-undangan. Dalam sebuah perjanjian kerja, tidak diperkenankan adanya sebuah perjanjian yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan lainnya. Misalnya, pengusaha tidak boleh mempekerjakan seorang pekerja untuk melakukan pencurian, membuat bom, atau perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan lainnya.

Setiap perjanjian kerja dapat dibatalkan bila bertentangan dengan ketentuan mengenai syarat adanya kesepakatan kedua belah

pihak dan kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, begitu juga bila syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila syarat tersebut tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum (Pasal 52 ayat 2 dan 3), yang dimaksudkan batal demi hukum adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum, karena disyaratkannya masa percobaan kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 58, atau dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Subtansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1) Perjanjian Kerja yang Dibuat Secara Tertulis

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang substansinya sama dengan syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Tidak diperkenankan mengadakan perjanjian kerja jika salah satu pihak belum dewasa atau dalam pengampuan atau jika salah satu pihak tidak menyetujui substansi perjanjian kerja yang dibuat

tersebut, jika melanggar ketentuan tersebut, maka akan berakibat perjanjian kerja dapat dibatalkan. Tidak diperkenankan mengadakan perjanjian kerja jika obyek pekerjaan yang diperjanjikan tidak ada atau mengenai sesuatu yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, misalnya perjanjian kerja menjual narkoba. Jika perjanjian kerja yang dibuat melanggar ketentuan sebagaimana disebut diatas, maka akan berakibat perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Pada ayat (2) mengatur bahwa ketentuan besarnya upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh perusahaan terkait ketentuan-ketentuan atau syarat-syarat kerja dan tata tertib, termasuk ketentuan mengenai upah, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, sedangkan perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian yang dibuat berdasarkan hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, termasuk ketentuan mengenai upah, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait upah, dan syarat-syarat kerja bisa

diartikan sebagai Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota, sehingga perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat syarat-syarat sebagaimana disebut dalam Pasal 54 ayat (1) dan harus tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terkait dengan upah dan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis juga harus dibuat rangkap 2 (dua) dan diberikan kepada masing-masing pihak yang mempunyai kekuatan hukum sama. Perjanjian kerja juga tidak dapat diubah maupun ditarik kembali kecuali atas persetujuan kedua belah pihak, maksudnya bahwa jika dalam hal salah satu atau kedua belah pihak menginginkan untuk mengubah atau menarik kembali perjanjian kerja tersebut, maka harus ada persetujuan dari pihak lain. Jika pihak lain tidak menyetujui untuk menarik kembali perjanjian atau mengubah substansi perjanjian kerja tersebut, maka perjanjian kerja tersebut tidak dapat ditarik kembali atau diubah substansinya.

2) Perjanjian Kerja Secara Lisan

Seperti tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.

Maksudnya, bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tidak

memerlukan media kertas atau tulisan seperti perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Jika melihat pada penjelasan Pasal 51 ayat (1) tersebut, yang menyatakan bahwa: “Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian dilaksanakan secara lisan”. Penjelasan pasal tersebut dapat diartikan bahwa beragamnya masyarakat Indonesia yang sebagian masih belum mengenal tulisan maka dimungkinkan adanya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara lisan, selain itu dengan adanya perjanjian kerja secara lisan akan memupuk rasa kerukunan antara pengusaha dengan pekerja dibanding dengan perjanjian kerja secara tertulis yang akan menimbulkan persepsi hubungan kerja yang kaku karena hak dan kewajiban masing-masing pihak diatur oleh perjanjian.

B. Landasan Yuridis

Undang-undang yang digunakan penulis sebagai dasar dan pedoman dalam penelitian ini antara lain:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

1) Pasal 1313, yang berbunyi,

“Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.”

2) Pasal 1320, yang berbunyi,

“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- 1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*
- 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
- 3. suatu pokok persoalan tertentu;*
- 4. suatu sebab yang tidak terlarang.”*

3) Pasal 1601a, yang berbunyi,

“Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.”

2. Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai semua aspek ketenagakerjaan.

1) Pasal 59 Ayat 1, yang berbunyi,

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 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.”*

2) Pasal 59 Ayat 2, yang berbunyi,

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”

3) Pasal 59 Ayat 4, yang berbunyi,

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh

diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

4) Pasal 59 Ayat 7, yang berbunyi,

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

5) Pasal 77 Ayat 1, yang berbunyi,

“Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.”

6) Pasal 77 Ayat 2, yang berbunyi,

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

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 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 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”*

3. Peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1) Pasal 13, yang berbunyi,

“PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.”

2) Pasal 15 Ayat 2, yang berbunyi,

“Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.”

3) Pasal 15 Ayat 5, yang berbunyi,

“Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja atau buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.”

C. Landasan Teori

1. Teori Keadilan

Keadilan diuraikan secara mendasar oleh Aristoteles dalam Buku ke-5 buku *Nicomachean Ethics*.⁴² Buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang berdasarkan filsafat umum Aristoteles harus dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan.⁴³ Yang sangat penting dari pandangannya ialah pendapat bahwa keadilan harus dipahami dalam pengertian kesamaan.

Namun Aristoteles membuat perbedaan penting antara kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik mempersamakan setiap manusia sebagai satu unit. Inilah yang sekarang biasa kita pahami tentang kesamaan dan yang kita maksudkan ketika kita mengatakan bahwa semua warga adalah sama di depan hukum. Kesamaan proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuannya,

⁴² Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 11 Oktober 2017.

⁴³ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), hlm. 24

prestasinya, dan sebagainya. Dari perbedaan ini Aristoteles menghadirkan banyak kontroversi dan perdebatan seputar keadilan.

Lebih lanjut, dia membedakan keadilan menjadi jenis keadilan distributif dan keadilan korektif. Yang pertama berlaku dalam hukum publik, yang kedua dalam hukum perdata dan pidana. Keadilan distributif dan korektif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya. Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Pada yang kedua, yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan oleh, misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.⁴⁴ Keadilan korektif merupakan wilayah peradilan sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah.⁴⁵

Dalam penelitian ini, penulis menitikberatkan pada teori keadilan korektif. Keadilan korektif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu pelanggaran dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan

⁴⁴ Ibid, hlm. 25

⁴⁵ Ibid

korektif berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan serta dapat mengoreksi suatu keadaan yang tidak adil yang telah terjadi. Jika suatu kejahatan telah dilakukan, maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan kepada si pelaku. Bagaimanapun, ketidakadilan akan mengakibatkan terganggunya “kesetaraan” yang sudah mapan atau telah terbentuk. Keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan tersebut.