

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam hal perjanjian terdapat suatu kaitannya dengan perikatan sebagaimana disebutkan dalam Buku III KUHPerdato Pasal 1233 yang menyebutkan terkait dengan terjadinya suatu perikatan yang menyebutkan bahwa suatu perikatan ditimbulkan oleh dari adanya persetujuan atau undang-undang.¹⁰ Pada awalnya terkait dengan perjanjian kerja diatur dalam BAB VII A Buku II Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berjudul “Perjanjian-perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan”. Perjanjian kerja tersebut pengaturannya memiliki sifat sebagai hukum privat akan tetapi seiring dengan jalannya perkembangan waktu terdapat berbagai ketentuan yang ada dalam pengaturan tersebut yang dinyatakan sudah tidak berlaku lagi dan berganti dengan adanya pengaturan yang terbaru yang mana sifatnya adalah kebanyakan bersifat hukum publik. Ini merupakan suatu kewajaran dikarenakan sebagai konsekuensi logis karena hukum perburuhan merupakan hukum yang berdiri sendiri yang seharusnya

¹⁰ Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Cetakan Kelima. Bandung: Bina Cipta. (1994). hal 149

sifat hukumnya mampu untuk mengakomodir sifat hukum privat dan sifat hukum publik.¹¹

Mengutip pendapat dari Subekti, perjanjian adalah bentuk nyata dari adanya suatu perikatan yang dilakukan oleh subyek hukum sedangkan bentuk abstrak dari suatu perjanjian itu disebut sebagai perikatan, dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat suatu hubungan antara dua pihak atau lebih yang mana isinya adalah bentuk dari hak dan kewajiban para pihak, suatu hak menuntut untuk pemenuhan kewajiban dan sebaliknya kewajiban dilakukan untuk memenuhi tuntutan hak.¹²

Mengacu kepada rumusan yang terdapat dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dapat didefinisikan bahwa perjanjian dikatakan sebagai bentuk perbuatan yang mana satu orang dengan mana satu orang atau lebih mengingatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.¹³ Mengutip beberapa perspektif para ahli terkait dengan perjanjian sebagai berikut, pendapat dari Sri Soedewi Masjehoen Sofwan menyatakan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih sepakat untuk mengikatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih. Sedangkan pendapat dari R Wirjono Prodjodikoro mengatakan bahwa suatu perjanjian dapat diartikan seperti

¹¹Ropikhin, Esti. *Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Diss. UNIVERSITAS DIPONEGORO, 2010, hal. 53.

¹² Subekti, R. "Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional, Cet." Ke-4 (Bandung: PT Citra Aditya Bakti) (1992).

¹³ Subekti dan Tjitrosudibio. 2003. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita. hal 338

seuatu tindakan perbuatan hukum yang berhubungan dengan harta benda kekayaan antara dua subyek hukum atau lebih, yang mana salah satu pihak berjanji atau dianggap berjanji terhadap suatu hal untuk melakukan atau tidak melakukan suatu hal, sedang pihak lainnya memiliki hak untuk meminta atas pelaksanaan janji tersebut. Mengutip pendapat ahli selanjutnya tentang perjanjian adalah pendapat dari A, Qirom Samsudin Meliala bahwa beliau berpendapat perjanjian merupakan suatu peristiwa yang mana peristiwa itu adalah adanya suatu orang berjanji kepada orang lain atau dimana seseorang tersebut saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹⁴

Perihal perjanjian, pandangan dari Abdul Kadir Mohammad menyatakan perjanjian merupakan suatu bentuk persetujuan yang persetujuan tersebut menghubungkan antara dua orang atau bisa lebih yang mana keduanya atau beberapa pihak tersebut bersedia dan bersepakat untuk saling mengikatkan diri dengan tujuan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu hal dalam lingkup harta kekayaan.¹⁵

Sejalan dengan pendapat dari Abdul Kadir Mohammad, Sudikno Mertokusumo menganggap perjanjian merupakan bentuk hubungan hukum yang terjadi dan melibatkan dua pihak atau lebih dengan berlandaskan kepada kata sepakat antar para pihak untuk terjadinya

¹⁴ Griswanti Lena, 2005, Tesis, Universitas Gadjah Mada, *Perlindungan Hukum Terhadap Penerima Lisensi Dalam Perjanjian*, hal. 87

¹⁵ Abdul Kadir Mohammad, *"Hukum Perikatan"*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1992, hal.78

suatu akibat hukum dari adanya hubungan hukum yang terjadi.¹⁶ Maka dapat dikatakan bahwa para pihak yang sepakat untuk adanya suatu hubungan hukum maka menentukan peraturan atau ketentuan antara hak dan kewajiban para pihak dari adanya hubungan hukum yang terjadi sehingga ketentuan tersebut akan mengikat para pihak yang sepakat untuk dijalan dan dipenuhi. Kesepakatan yang terjadi untuk menimbulkan akibat hukum, melahirkan hak dan kewajiban sehingga apabila perjanjian tersebut dilanggar dan tidak dapat dipenuhi oleh para pihak yang sepakat dalam perjanjian itu maka akan ada akibat hukum bagi pihak yang melanggarnya dan dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi.¹⁷

Kamus Hitam Hukum mendefinisikan terkait dengan kontrak, yaitu “suatu perjanjian terjadi dengan melibatkan dua orang atau beberapa pihak yang dari hubungan tersebut akan menimbulkan suatu kewajiban, untuk melakukan atau tidak melakukan suatu hal tertentu”. Dari pernyataan tersebut dapat diambil arti bahwa kontrak merupakan perjanjian yang terjadi antara dua orang atau bisa lebih yang dari hal tersebut akan tercipta suatu kewajiban bagi dua orang atau lebih yang mengakibatkan untuk melakukan atau tidak melakukan terhadap suatu perbuatan tertentu.¹⁸ Maka untuk mengatur terkait dengan semua hal yang berhubungan dengan tindakan serta perbuatan yang timbul atau

¹⁶ Sudikno Mertokoosumo, “*Mengenal Hukum*”, Liberty, Yogyakarta, 1999.

¹⁷ Ropikhin, *Op. Cit.*, hlm.37

¹⁸ Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary 6th Edition*, (United States of America: West Publishing Co, 1990), hal. 322.

tercipta dari adanya suatu perjanjian tersebut maka membutuhkan suatu hukum yang disebut dengan hukum perjanjian.¹⁹

Definisi terkait dengan perjanjian kerja dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata di tegaskan dalam Pasal 1601(a) yang dapat diartikan bahwa perjanjian kerja merupakan suatu bentuk perjanjian dimana subyeknya atau pihak yang membuat perjanjiannya yaitu seorang buruh dengan pihak satunya adalah majikan dengan berdasar kepada unsur wewenang perintah, untuk melaksanakan sebuah pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan dengan suatu imbalan upah. Sehingga dalam pasal tersebut ada 3 (tiga) hal pokok yang dapat ditegaskan yaitu:

- a. Pekerjaan tersebut dilakukan oleh buruh
- b. Upah diberikan kepada buruh oleh majikan
- c. Posisi buruh berada dibawah instruksi majikan

Melihat kepada ketentuan yang terdapat pada Pasal 1 Angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan suatu pemaknaan baru terhadap perjanjian kerja yang mengartikan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang tercipta antara pekerja dengan pengusaha atau disebut juga sebagai pemberi kerja yang di dalamnya mengatur syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

¹⁹ Sinaga, Niru Anita. "Peranan asas-asas hukum perjanjian dalam mewujudkan tujuan perjanjian." *Binamulia Hukum* 7.2 (2018): 107-120. hal.111

Sementara dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja bahwa mendefinisikan perjanjian sebagai suatu bentuk perjanjian yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang didalamnya terdapat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak.

Imam Soepomo mendefinisikan perihal perjanjian kerja yaitu suatu bentuk perjanjian yang para pihaknya sepakat untuk mengikatkan diri satu dengan yang lainnya yaitu buruh dengan majikan dalam jangka waktu tertentu dengan pihak buruh menerima upah dan pihak lain nya atau majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak buruh dengan adanya upah yang diberikan.²⁰

Lebih lanjut pendapat dari subekti dalam bukunya yang berjudul “aneka perjanjian” memaknai perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian yang terjadi diantara “buruh” dengan “majikan”, yang perjanjiannya memiliki ciri-ciri dengan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjiakn diantaranya dan adanya suatu bentuk hubungan yang diperatas atau dalam bahasa belanda disebut dengan *dienstverhoring*, ialah sesuatu yang berdasar terhadap pihak satu atau dalam hal ini adalah

²⁰ Imam Soepomo, “*Hukum Perburuhan-bidang Hubungan Kerja*”, cetakan VI, Penerbit Djamban, Jakarta, 1987, hal. 51

majikan memiliki hak untuk menugaskan serta memberikan perintah yang perintah tersebut harus diataati oleh pihak lainnya.²¹

Selanjutnya pendapat Ridwan Halim menjelaskan bahwa suatu perjanjian kerja merupakan perjanjian yang terjadi antara majikan tertentu dengan karyawan atau beberapa karyawan tertentu, yang perjanjian tersebut mengatur perigal segala ketentuan yang secara timbal balik memiliki sifat kewajiban dan yang harus dipenuhi bagi para pihak terhadap satu sama lainnya.²²

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Dalam Undang-Undang Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia, yaitu Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata melimitasikan terkait dengan syarat sahnya perjanjian, yaitu adanya suatu kesepakatan bagi para pihak yang menginginkan mengikatkan dirinya, yang kedua adalah adanya kecakapan bagi para pihak untuk membuat suatu perjanjian tersebut, adanya suatu hal tertentu atau yang diperjanjikan, dan yang terakhir adalah suatu sebab (causa) yang halal. Empat syarat sah nya perjanjian itu meliputi syarat sah nya perjanjian baik syarat objektif maupun subjektif. Persyaratan adanya kesepakatan dan kecakapan merupakan syarat subjektif perjanjian. persyaratan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal merupakan syarat objektif sah nya perjanjian. adanya perbedaan mengenai syarat sah nya perjanjian

²¹ Subekti, "*Aneka Perjanjian*", Alumni Bandung, 1977. hal. 63

²² Ridwan Halim, "*Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*", Jakarta : Ghalia. Indonesia, 1990

tersebut berkaitan dengan adanya perjanjian tersebut batal demi hukum atau *nieteg atau null and ab initio* dan dapat dibatalkannya perjanjian atau *vernietigbaar*. Apabila suatu perjanjian tidak memenuhi syarat objektif maka perjanjian yang dibuat tersebut dapat dianggap batal demi hukum atau perjanjian yang sejak semula sudah batal sehingga hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada. Perihal syarat subjektif sah nya perjanjian, apabila hal ini tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau bisa juga sepanjang perjanjian tersebut belum atau tidak dibatalkan oleh pengadilan, maka perjanjian tersebut masih dapat berlaku.²³

Dalam adanya suatu perjanjian yang dibuat, tentunya dilandasi oleh suatu tujuan yang ingin dicapai oleh para pihak yang membuat perjanjian yang tertuang dalam isi perjanjian. Ketika membuat klausula yang terkandung dalam perjanjian yang dijadikan sebagai dasar dibuatnya perjanjian di dasari oleh adanya suatu asas kebebasan berkontrak, meskipun adanya asas tersebut akan tetapi ada suatu limitasi untuk membatasi itu, yaitu perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, norma kesusilaan yang ada, dan tidak bertentangan dengan undang-undang yang ada.²⁴ Perjanjian yang dibuat merupakan perihal memberikan sesuatu dan tidak berbuat sesuatu sehingga menghasilkan implikasi untuk pihak yang membuat

²³ Widjaja, Gunawan, and Kartini Muljadi. "Jual beli." (No Title) (2003).

²⁴ Sinaga, Niru Anita, *Op, Cit.*, hlm. 113

kesepakatan berhak untuk mendapatkan dan pihak lain memberikan apa yang diperjanjikan. Jika, apa yang telah disepakati dalam perjanjian tidak dapat terpenuhi atau gagal untuk dilaksanakan maka pihak yang seharusnya berhak untuk mendapatkan apa yang diperjanjikan dapat menggunakan pihak ketiga untuk mampu mewujudkan hak yang seharusnya di dapatkan untuk melaksanakan kontrak sehingga pelaksanaan hak tersebut dapat terlaksana bahkan mendapatkan suatu hak lebih atas gagalnya pemenuhan tersebut atau pemenuhan pemulihan-pemulihan lain yang legal secara hukum.²⁵ Sehingga berangkat dari ketentuan tersebut maka dibuatnya suatu perjanjian demi terciptanya suatu keadilan, ketertiban, dan kepastian dari hukum.²⁶

3. Unsur-Unsur Perjanjian

Berlandaskan kepada beberapa rumusan pengertian terkait dengan perjanjian sebagaimana diungkapkan diatas maka unsur yang ada dalam perjanjian terdiri atas:²⁷

a. Terdapat para pihak

Paling tidak, dalam suatu perjanjian terdapat dua orang atau bisa lebih, pihak tersebut dikatakan sebagai subyek perjanjian, subyek dapat berupa manusia ataupun badan hukum sehingga mempunyai wewenang untuk berbuat dan melakukan perbuatan hukum sebagaimana ditetapkan oleh undang-undang.

²⁵ Soedjono Dirdjosisworo, *Hukum Bisnis*, (Bandung: Mandar Maju, 2003), hal. 28.

²⁶ Sinaga, Niru Anita, *Op,Cit.*, hlm. 114

²⁷ Sudikno Mertokoesumo, *Op,Cit.*, hal. 82

b. Adanya persetujuan antara para pihak

Persetujuan yang terjadi antara para pihak bukan merupakan suatu perundingan akan tetapi bentuknya adalah bersifat tetap. Dalam perundingan yang terjadi sebelum adanya kesepakatan atau persetujuan maka dibicarakan terlebih dahulu perihal syarat dan objek yang ada pada perjanjian sehingga setelah itu akan timbul persetujuan.

c. Memiliki prestasi yang akan dilaksanakan

Prestasi dapat diartikan bahwa kewajiban yang dimiliki oleh para pihak yang harus dipenuhi oleh para pihak sesuai dengan ketentuan dan syarat-syarat perjanjian yang disepakati.

d. Berbentuk lisan ataupun tulisan

Bentuk dari perjanjian memiliki urgensi tersendiri, hal ini disebabkan oleh ketentuan dalam undang-undang yang mengatur bahwa dengan adanya bentuk tertentu dari sebuah perjanjian maka akan menjadikannya mempunyai kekuatan mengikat dan menjadi bukti yang kuat.

e. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian

Dengan adanya syarat-syarat spesifik sehingga dapat dilihat ketentuan mengenai hak dan kewajiban dari para pihak. Syarat-syarat yang terkandung dalam isi perjanjian ini terdiri dari syarat pokok yang akan menimbulkan hak dan kewajiban pokok.

f. Adanya tujuan yang ingin di capai

Tujuan yang ingin dicapai dari perjanjian merupakan isi dari perjanjian itu sehingga hal ini akan menentukan isi perjanjian. Dalam menentukan isi perjanjian yang akan dibuat terdapat suatu asas kebebasan berkontrak artinya para pihak diberikan leluasan untuk mengatur perihal ketentuan isi dari perjanjian itu akan tetapi perlu diperhatikan bahwa terdapat limitasi perihal hal tersebut yaitu tidak diperkenankan jika bertentangan dengan ketertiban umum, norma-norma kesusilaan dan tidak dilarang oleh undang-undang

Dalam suatu pelaksanaan serta pembuatan perjanjian, maka tidak terlepas dari adanya suatu sistem pengaturan hukum perjanjian, asas hukum perjanjian, syarat sahnya perjanjian dan juga bentuk serta jenis-jenis perjanjian. Tujuan dari dibuatnya suatu perjanjian dijadikan sebagai media untuk adanya suatu hubungan yang menimbulkan adanya suatu pertukaran hak dan kewajiban yang tujuannya adalah untuk menjadikannya dapat berlangsung dengan baik, adil, seimbang, dan professional sesuai dengan adanya kesepakatan para pihak yang ada.²⁸

4. Asas-Asas Perjanjian

Perihal perjanjian juga didasari oleh asas-asas hukum perjanjian yang berfungsi sebagai dasar untuk mewujudkan dari adanya tujuan perjanjian. Prinsip atau asas yang ada dalam suatu perjanjian dijadikan

²⁸Sinaga, Niru Anita, *Op,Cit.*, hal. 111

sebagai suatu acuan dan menjadi tiang serta penopang hukum perjanjian yang memberikan suatu abstraksi perihal latar belakang dari cara berpikir yang menjadi suatu dasar bagi hukum perjanjian. Dengan adanya alasan tersebut dan juga karena sifat fundamental yang dimiliki oleh asas hukum perjanjian, maka dapat dikatakan bahwa prinsip-prinsip utama tersebut juga merupakan prinsip-prinsip dasar dalam hukum perjanjian.²⁹ Landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum yaitu adalah asas hukum itu sendiri, sehingga memiliki makna peraturan-peraturan yang ada pada hukum akhirnya akan juga dikembalikan kepada asas-asas hukum itu sendiri.³⁰ Adanya asas hukum dijadikan sebagai suatu acuan serta panduan untuk melihat dan mengarahkan arah dari orientasi berdasarkan seperti apa hukum tersebut dapat dijalankan.

Mengacu kepada pendapat dari Satjipto Rahardoho mengenai asas hukum dapat dimaknai sebagai sebuah ketentuan yang hal itu oleh masyarakat hukum dianggap sebagai *basic truth* atau kebenaran asasi, dikatakan sedemikian itu disebabkan oleh karena dengan melalui adanya asas-asas hukum tersebut maka pertimbangan etis serta pertimbangan sosial yang ada dalam masyarakat masuk ke dalam hukum. Sehingga, asas hukum dijadikan sebagai suatu sumber dalam

²⁹ Herlien Budiono, *Het Evenwichtbeginsel Voor Het Indonesisch Contractenrecht*, (Holland: Diss Leiden, 2001), hlm. 64. “

³⁰ Johannes Ibrahim dan Lindawaty Sewu, *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*, Cetakan 2, (Bandung: Refika Aditama, 2007), hal. 50.

hal menghidupi tatanan hukum dengan adanya unsur-unsur nilai yang terkandung yaitu etis, moral, serta sosial masyarakatnya.³¹

Keberadaan asas hukum dijadikan sebagai pijakan yang luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum.³² Hal ini memiliki arti bahwa adanya suatu peraturan hukum yang ada dalam tataran keberlakuannya pada akhirnya dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut.³³ Asas hukum memiliki fungsi bagaikan sebuah pedoman atau tujuan orientasi yang berdasar akan kemana hukum dapat dijalankan. Asas-asas hukum yang ada bukan hanya berfungsi sebagai suatu pedoman untuk menyelesaikan kasus-kasus sulit yang ada, akan tetapi juga bisa berfungsi ketika ingin menerapkan aturan dari hukum itu sendiri.³⁴

Maka sebagaimana pengertian terkait dengan asas hukum yang disebutkan di atas, di dalam hukum perjanjian juga terdapat lima asas penting yang dijadikan sebagai suatu pedoman dan arahan dalam melaksanakan hal-hal perihal perjanjian, yaitu:³⁵

1. Asas Kebebasan Berkontrak atau juga disebut sebagai *Freedom Of Contract*

³¹ Satjipto Rahardjo, "Peranan dan Kedudukan Asas-Asas Hukum Dalam Kerangka Hukum Nasional," dalam Seminar dan Lokakarya Ketentuan Umum Peraturan Perundang-Undangan, (Jakarta, 2000).

³² Sinaga, Niru Anita, *Loc.it.*

³³ Ibrahim dan Sewu, *Loc.it*

³⁴ Anita Kamilah, *Bangun Guna Serah (Build Operate and Transfer/BOT) Membangun Tanpa Harus Memiliki Tanah: Perspektif Hukum Agraria, Hukum Perjanjian, dan Hukum Publik*, (Bandung: Keni Media, 2013), hal. 97

³⁵ Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 9.

Melihat kepada ketentuan yang ada dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Pasal 1338 ayat (1) menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat sesuai dengan ketentuan undang-undang dan berlaku secara sah maka perjanjian tersebut akan menjadi undang-undang bagi mereka atau para pihak yang membuatnya. Dengan berdasar kepada asas kebebasan berkontrak, maka setiap subyek hukum atau subyek perjanjian memiliki keleluasaan dalam membuat perjanjian dengan isi yang seperti apapun, akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan juga ketertiban umum. Sehingga ketika melihat kepada ruang lingkup kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian Indonesia, kebebasan berkontrak yang dimaksud adalah kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, kebebasan untuk menentukan dengan siapa ingin membuat perjanjian, kebebasan untuk menentukan seperti apa kausa atau isi dari perjanjian yang dibuatnya, kebebasan untuk menetapkan objek dari perjanjian yang akan dibuat, kebebasan dalam hal bentuk dari perjanjian baik lisan ataupun tulisan, dan adanya kebebasan untuk menerima atau menyeleweng dari ketentuan yang ada dalam undang-undang yang sifatnya adalah opsional atau *aanvullend*,

optional.³⁶ Keberlakuan dari asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian tidak berlaku mutlak, akan tetapi dalam KUH Perdata memberikannya suatu limitasi terhadap keberlakuannya, inti dari limitasi tersebut tertuang sebagaimana dalam Pasal 1320 ayat (1), ayat (2), ayat (4), Pasal 1332, Pasal 1335, Pasal 1337 KUH Perdata.

2. Asas Konsensualisme atau *Consensualism*

Asas ini memiliki makna yang terpenting, bahwa untuk terciptanya suatu perjanjian cukup didasari dengan adanya kata sepakat saja atau kesepakatan antara para pihak dan implikasi dari kata sepakat itu maka perikatan akan timbul karenanya sehingga pada saat itu sudah terbentuk atau pada waktu itu sudah tercapai adanya consensus. Demi terjadinya suatu persetujuan maka hal itu juga berawal dari adanya kesesuaian kehendak dari para pihak yang ingin melakukan perjanjian yang mana persyaratan-persyaratan yang diajukan mampu untuk mengakomodasi para pihak yang ada sehingga dapat dikatakan sebagai suatu kontrak yang sah menurut perspektif hukum.³⁷

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perihal Asas Konsensualisme terdapat dalam Pasal 1320 ayat (1) yang pada intinya menyatakan bahwa salah satu dari beberapa syarat

³⁶ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta: Institute Bankir Indonesia, 1993), hal. 147.

³⁷ Budiono, *Op.cit.*, hal. 66

sahnya suatu perjanjian terdapat kata sepakat antara dua pihak atau beberapa pihak yang ingin membuat perjanjian.

3. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Perihal asas ini yang dijadikan rujukan adalah sebagaimana terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata bahwa “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” *Adagium* atau ungkapan dalam asas ini diterima bagaikan suatu aturan yaitu seluruh persetujuan yang oleh manusia diciptakan melalui adanya timbal-balik yang pada dasarnya bertujuan untuk dilaksanakan dan juga jika diinginkan maka perlu untuk dipaksakan, sehingga secara hukum mengikat para pihak.³⁸ Hal ini dapat dimaknai bahwa perjanjian yang dibuat oleh subyek perjanjian secara sah maka akan berlaku layaknya undang-undang terhadap para pihak yang membuatnya. Artinya, perjanjian yang dibuat tersebut para pihak yang terikat di dalamnya harus menjalani dan memenuhi terhadap hal-hal yang telah disepakati bersama.

4. Asas Itikad Baik

Melihat kepada ketentuan yang ada dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata menyatakan bahwa terhadap perjanjian yang dibuat oleh para pihak pelaksanaannya harus dilaksanakan

³⁸ Ibrahim dan Sewu, *Op.cit.*, hal. 98

dengana adanya itikad baik. Dalam bahasa Belanda ini dinyatakan sebagai *te goeder trouw*. Kejujuran ini dalam realitasnya diartikan kedalam dua hal yang berbeda yaitu itikad baik pada saat ingin mengadakan perjanjian atau bisa dikatakan ini terjadi sebelum dilakukannya perjanjian itu dan yang kedua adalah itikad baik yang dilakukan pada saat melaksanakan isi perjanjian yang dibuat yaitu memenuhi hak-hak dan kewajiban yang muncul akibat dari adanya perjanjian yang dibuat.³⁹

5. Asas Kepribadian atau *Personality*

Perihal asas kepribadian hal ini terdapat dalam Pasal 1340 KUH Perdata sebagaimana disebutkan bahwa “Suatu perjanjian hanya berlaku diantara pihak-pihak yang membuatnya”. Asas ini dapat diartikan asas yang menentukan bahwa pihak-pihak yang ingin melakukan atau membuat suatu bentuk perjanjian atau kontrak digunakan semata untuk kepentingannya saja.⁴⁰ Akan tetapi asas ini tidak berlaku secara mutlak, terdapat pengecualiannya dalam pelaksanaannya yaitu sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1317 KUH Perdata “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung unsur semacam itu”. Keberadaan pasal ini

³⁹ Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perdata*, Cetakan 7, (Bandung: Sumur Bandung, 1979), hal. 56.

⁴⁰ Muhtarom, Muhammad. "Asas-asas hukum perjanjian: Suatu landasan dalam pembuatan kontrak." (2014), hal. 6

membentuk suatu hal bahwa subyek perjanjian bisa untuk membuat suatu perjanjian demi kepentingan pihak ketiga, akan tetapi harus didasari oleh adanya syarat yang ditentukan.⁴¹

Selain lima asas yang disebutkan diatas tadi, terdapat delapan rumusan asas hukum perserikatan nasional yang mana itu tercipta pada moment Lokakarya Hukum Perikatan yang dilaksanakan oleh badan Pembinaan Hukum Nasional. Delapan asas yang ada tersebut meliputi, asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, asas perlindungan.⁴² Secara umum tujuan setiap asas ini adalah:⁴³

1. Asas Kepercayaan. Hal ini bermakna bahwa jika setiap insan atau subyek hukum perjanjian yang ingin melaksanakan suatu perjanjian dengan pihak lainnya maka harus menciptakan adanya rasa kepercayaan diantaranya sehingga akan memenuhi prestasinya. Jika perjanjian tersebut tidak di dasari oleh adanya suatu kepercayaan maka dapat dipastikan bahwa perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan oleh para pihak, sehingga dengan adanya kepercayaan ini maka para pihak mau untuk mengikatkan dirinya atas suatu hal sehingga perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² H.S, *Op.cit.*, hal. 13.

⁴³ Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, (Bandung: Alumni, 1994), hal. 42-44.

2. Asas Persamaan Hak. Adanya asas ini memiliki makna bahwa setiap pihak yang ada dalam perjanjian memiliki derajat yang sama, tidak adanya suatu perbedaan diantaranya, walaupun para pihak yang sepakat untuk membuat perjanjian tersebut memiliki warna kulit berbeda, bangsa, kepercayaan, kekuasaan, jabatan, serta hal-hal lain yang menjadi pembeda.

3. Asas Moral. Asas ini merupakan suatu perikatan wajar, maknanya adalah sebuah tindakan sukarela yang mana dari perbuatannya itu tidak menciptakan hak bagi subyek tersebut untuk menggugat kontra prestasi dari pihak debitornya. Jika melihat kepada ketentuan KUH Perdata maka asas ini terdapat dalam Pasal 1339.

4. Asas Kepatutan. Asas ini ditegaskan dalam Pasal 1339 KUH Perdata, asas ini beririsan dengan hal-hal yang diatur dalam isi perjanjian.

5. Asas Kebiasaan. Perihal asas ini dikatakan sebagai suatu hal bagian dari perjanjian. Maknanya bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak bukan hanya mengatur terkait dengan hal-hal yang diatur secara tegas dan mengikat, akan tetapi juga mengikat dan mengatur dalam keadaan dan kebiasaan yang diikuti.

6. Asas Kepastian Hukum. Jelas adanya bahwa dari dibuatnya perjanjian harus memenuhi adanya suatu kepastian, karena sejalan dengan tujuan hukum itu sendiri harus memenuhi

kepastian. Kepastian hukum dalam perjanjian terdapat dalam bahwa sifat dari perjanjian itu mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak sehingga hal itu merupakan bentuk kepastiannya.

7. Asas Keseimbangan. Adanya keseimbangan dalam perjanjian dirasa merupakan hal yang wajib, karena demi terwujudnya perlindungan serta keadilan diantara para pihak. Dengan adanya asas keseimbangan ini maka mewajibkan dan menginginkan untuk para pihak dalam perjanjian untuk menjalankan serta memenuhi klausula yang diatur dalam perjanjian itu.

8. Asas Perlindungan. Bahwa setiap pihak yang ada dalam perjanjian kepentingannya harus sama-sama dilindungi tanpa adanya pengecualian.

5. Pengertian Hubungan Kerja

Sebagaimana terdapat dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan bahwa terjadinya hubungan kerja disebabkan oleh adanya perjanjian kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh. Antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja secara istilah merupakan hal yang berbeda, gambarannya adalah tidak akan tercipta suatu hubungan kerja apabila tidak adanya perjanjian kerja yang dilakukan. Pada prakteknya, hubungan kerja juga dikatakan sebagai hubungan perburuhan atau *labour relation* atau hubungan industrial. Hubungan kerja merupakan

hubungan hukum yang terjadi dengan pelakunya terdiri atas minimal dua subjek hukum untuk melakukan suatu pekerjaan.⁴⁴

Hartono Wisoso dan Judiantoro, menyatakan bahwa hubungan kerja adalah suatu bentuk kegiatan mobilisasi terhadap tenaga atau jasa dari seseorang dengan teratur untuk kepentingan orang lain yang menyuruhnya yaitu pengusaha/majikan searah dengan perjanjian yang disepakati dan dibuat oleh pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha/majikan.⁴⁵

Dalam pengertian yang diberikan oleh Tjepi F. Aloewir, memberikan pendapat yaitu hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang tercipta antara pengusaha dan pekerja yang keberadaannya disebabkan oleh adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak yang keberadaannya dilaksanakan untuk jangka tertentu maupun tidak tertentu.⁴⁶

Pada intinya pemaknaan hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara buruh dengan majikannya yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Mengacu kepada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan

⁴⁴ Astri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafia, Jakarta, hal. 107

⁴⁵ 6 Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 10

⁴⁶ Tjepi F. Aloewic, 1996, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, hal. 32

landasannya adalah perjanjian kerja yang dibuat yang di dalamnya memuat unsur adanya pekerjaan, upah, dan perintah sehingga sudah sangat jelas bahwasannya hubungan kerja tercipta disebabkan oleh adanya suatu perjanjian kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.⁴⁷

Menurut Imam Soepomo penafsiran perihal hubungan kerja yaitu hubungan antara seorang buruh dengan majikannya yang hubungan kerja tersebut dilakukan dan pelaksanannya setelah dilakukannya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan. Satu sama lain terikat oleh suatu perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak yaitu bentuk terikatnya adalah pekerja/buruh terikat oleh kesediannta untuk bekerja kepada majikannya dengan menerima upah atas pekerjaannya dan pihak pengusaha/majikan memberi pekerjaan kepada pekerja/buruh dengan memberikannya upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.⁴⁸

Selain pendapat-pendapat sebagaimana dikemukakan diatas, Husnu dalam Asikin memberikan pendapat perihal hubungan kerja yaitu hubungan yang terjadi antara buruh dengan majikan yang tercipta setelah adanya perjanjian kerja, yaitu perjanjian yang didasari oleh adanya kesepakatan untuk mengikatkan terhadap suatu hal tertentu yang terjadi antara buruh dengan majikan yang mana buruh bekerja untuk

⁴⁷ HARYONO, HARYONO. *PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG*. Diss. Universitas Islam Sultan Agung, 2022, hal. 51

⁴⁸ Imam Soepomo, *Op.Cit*, hlm. 19

majikan dan menerima upah sedangkan majikan mempekerjakan buruh dengan memberikannya upah.⁴⁹

6. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Sebagaimana dijelaskan dan disebutkan di atas bahwa perjanjian kerja terjadi dengan adanya minimal dua subyek hukum perjanjian atau lebih sehingga terciptalah suatu perjanjian itu. Dalam perjanjian kerja para pihak yang terlibat sebagaimana dijelaskan secara definitif bahwa perjanjian kerja merupakan suatu bentuk perjanjian dimana subyeknya atau pihak yang membuat perjanjiannya yaitu seorang buruh dengan pihak satunya adalah majikan dengan berdasar kepada unsur wewenang pemerintah, untuk melaksanakan sebuah pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan dengan suatu imbalan upah, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pengusaha/pemberi kerja/majikan dan juga pekerja/tenaga kerja/buruh

Para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai subyek hukum, hal itu di disebabkan karena adanya pembebanan hak dan kewajiban terhadap para pihak. Pada dasarnya adalah pihak yang membuat perjanjian kerja yaitu pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Akan tetapi, seiring dengan berkembangnya zaman pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja bukan hanya terjadi antara

⁴⁹ Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, hal. 39

pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh akan tetapi terdapat juga pihak-pihak lain yang terlobat di dalamnya, itu sejalan dengan adanya perkembangan di dalam hukum ketenagakerjaan yang sangat luas. Penjelasan mengenai tiap-tiap pihak sebagai subyek dalam hukum perjanjian dan sebagai pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengusaha

Mengacu kepada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta Pasal 1 Angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mendefinisikan pengusaha, yaitu:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara beridiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan di luar Indonesia.

Mengacu kepada ketentuan yang memberikan pengertian pengusaha di atas maka dapat diartikan:

- a. Orang perseorangan merupakan orang pribadi yang menjalankan jalannya perusahaan atau juga dapat dikatakan sebagai seseorang yang bertugas dan bertanggung jawab dalam mengawasi operasional perusahaan;
- b. Persekutuan adalah sebuah bentuk usaha yang usaha tersebut tidak berbadan hukum, baik yang pembentukannya memiliki tujuan untuk mendapat serta mencari keuntungan ataupun tidak;
- c. Badan hukum atau *rect person* adalah badan yang oleh hukum diakui sebagai sama hal nya seperti orang yang dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum selayaknya orang dan juga bisa untuk berhubungan hukum dengan pihak lain.

Berdasarkan kepada prinsipnya bahwa pengusaha adalah pihak yang dalam hal ini menjalankan perusahaan baik perusahaan milik sendiri ataupun bukan miliknya sendiri. Seperti pada umumnya, penggunaan istilah pengusaha memiliki penafsiran sebagai orang yang melaksanakan bentuk kegiatan usaha atau *entrepreneur*, yang maknanya adalah yang disebut sebagai pemberi kerja/pengusaha merupakan bertindak sebagai majikan yang berkedudukan sebagai orang atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja/buruh. Pengusaha sebagai pemberi kerja bertindak sebagai seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja/buruh. Pada suatu keadaan lain, kedudukan pengusaha yang dia menjalankan perusahaan akan tetapi bukan perusahaan miliknya sendiri maknanya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan yang punya perusahaan atau disebut sebagai pemegang saham karena bekerja dengan mendapatkan upah berbentuk lain.

Selain pengertian tersebut, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian perihal mengusaha mengartikan sebagai suatu orang yang mengusahakan pada bidang perdagangan, industri, dan sebagainya atau orang yang berusaha dalam bidang perdangan.⁵⁰ Sedangkan pakar ilmu manajemen, Robbin dan Coulter memberikan defines pengusaha sebagai suatu kelompok atau individu yang

⁵⁰ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengusaha>, diakses pada 9 september 2023

menjadikan suatu peluang yang ada atau kesempatan yang dimiliki dijadikan sebagai suatu keuntungan terhadap semua pihak yang ada di dalamnya.⁵¹

b. Pekerja

Mengacu kepada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan memaknai tenaga kerja atau juga disebut sebagai pekerja/buruh yaitu setiap orang yang dirinya bekerja dengan mendapatkan upah atau suatu imbalan dalam bentuk lain. Dalam pembaharuannya, pemaknaan ini berbeda dengan makna yang dijabarkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan pada Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai orang yang dirinya mampu untuk mengerjakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang digunakan untuk kebutuhan pribadi dirinya sendiri atau untuk kebutuhan masyarakat. Dari pengertian tersebut, maka dapat dilihat terdapat dua unsur pertama adalah unsur orang yang bekerja dan kedua adalah unsur yang menerima upah atau imbalan atau bentuk lain. Pada intinya perbedaan yang ada tersebut merupakan bentuk konsekuensi yang terjadi akibat adanya hubungan hukum serta

⁵¹ Robbins, Stephen P., and M. Coulter. "Principles of management." *Translated by Seyyed Mohammad Arabi and Mohammed Ali Hamid Rafiee and Behrouz Asrari Ershad, Fourth Edition, Tehran: Office of Cultural Studies (2007).*

peraturan yang mengaturnya juga berbeda. Melihat dari sisi tenaga kerja hubungan hukum yang terjadi dengan pemberi kerja adalah hubungan hukum keperdataan yang dibuat oleh para pihak yang memiliki kedudukan perdata. Hubungan hukum yang terjadi antara kedua belah pihak diatur dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani oleh para pihak dan mengikatnya layaknya sebagai hukum perdata atau bisa disebut sebagai hukum otonom, akan tetapi juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang hal itu dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk mengatur dan membuat itu atau disebut juga sebagai hukum heteronom.

Pekerja/buruh adalah satu kesatuan dengan tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, atas dasar arahan pemberi kerja (perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya yang posisinya adalah memberi pekerjaan) dan atas pekerjaan yang dilakukannya itu pihak yang bertindak sebagai penerima kerja mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi dapat dikatakan bahwa tenaga kerja akan disebut sebagai pekerja/buruh jika sudah melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja yang terjadi dalam hubungan kerja dan berada dibawah arahan orang lain dengan adanya upah atau imbalan dalam bentuk yang diberikan. Secara istilah dalam kerangka yuridis antara pekerja dengan buruh merupakan satu kesatuan dan tidak memiliki perbedaan. Makna keduanya itu digunakan dan digabungkan

menjadi satu kesatuan yaitu “pekerja/buruh” sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk adanya penyesuaian dengan sebutan “serikat pekerja/serikat buruh” sebagaimana ada dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.

G. Kartasapoetra menegaskan perihal definisi dari buruh, yaitu tenaga kerja pada perusahaan yang bekerja dan harus patuh terhadap arahan-arahan yang diberikan oleh pengusaha (majikan) terhadap pekerjaan yang harus dilakukan yang memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan perusahaannya dimana tempat tenaga kerja tersebut akan mendapatkan upaya dan juga jaminan hidup lainnya yang dalam kadar batas kewajaran.⁵²

Sejalan dengan pendapat diatas, Sumarsono menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang dirinya memiliki kesediaan untuk melakukan pekerja atau bekerja. Dari definisi tenaga kerja itu, meliputi baik yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun untuk keluarga yang tidak mendapatkan adanya bayaran berbentuk upah atau juga setiap orang yang mereka mampu dan bersedia untuk bekerja akan tetapi tidak memiliki kesempatan untuk kerja sehingga terpaksa untuk menganggur. Tenaga kerja dia yang melakukan pekerjaan demi terciptanya barang atau jasa yang itu

⁵² G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998, hal. 29

untuk dapat memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun untuk masyarakat.⁵³

Bahwa tenaga kerja juga dapat dimakanai sebagai seseorang yang dirinya mampu dan sanggup untuk bekerja baik bagi dirinya sendiri atau untuk anggota keluarga yang tidak mendapatkan upah dan mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan mengacu kepada pendapat dari Simanjuntak, menyatakan tenaga kerja merupakan golongan penduduk dalam rentan usia kerja, yaitu dia yang mampu untuk melakukan aktivitas pekerjaan atau dalam hal ini melaksanakan kegiatan ekonomis untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵⁴

Tenaga kerja memiliki ciri-ciri nya masing-masing, sebagaimana yang diungkapkan oleh Sitanggang dan Nachrowi yaitu:⁵⁵

1. Tenaga kerja pada umumnya terdapat di pasar tenaga kerja dan pada dasarnya telah mampu dan siap untuk dipergunakan dalam proses bekerja yaitu produksi barang serta jasa. Lantas perusahaan atau sebagai penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Jika tenaga kerja itu telah melakukan

⁵³ Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa)

⁵⁴ Tambunan. *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: Bpfe 2002), hal. 78

⁵⁵ Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia*

pekerjaannya, maka tenaga kerja tersebut akan mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji hasil dari pekerjaannya.

2. Tenaga kerja yang ahli, cakap, dan berkompeten merupakan salah satu potensi sumber daya manusia atau SDM yang banyak dibutuhkan dalam setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dari definisi-definisi mengenai tenaga kerja diatas maka dapat ditarik benang merah, bahwa tenaga kerja adalah suatu kelompok orang dari elemen masyarakat yang pribadinya mampu serta sanggup untuk melaksanakan aktivitas serta kegiatan untuk menghasilkan barang serta jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

7. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dengan adanya perjanjian kerja, maka tentunya para pihak dari hubungan hukum yang terjadi akan menimbulkan lahirnya hak dan kewajiban diantara para pihak dan diharapkan untuk mampu terlaksana dengan baik. Adanya perjanjian kerja akan melahirkan perikatan yang mengikat para pihak yang telah sepakat membuat perjanjian kerja itu yaitu pihak pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Akibat

hukum berbentuk adanya hak dan kewajiban yang berlaku secara timbal balik diantara para pihak.⁵⁶

Dibuatnya perjanjian makan sebagai konsekuensi dan bentuk tindak lanjut dari hal tersebut adalah akan timbulnya suatu hak dan kewajiban terhadap masing-masing pihak yang terikat di dalamnya. Para pihak sebagaimana tertuang dalam perjanjian itu akan terikat terhadap isi dari perjanjian untuk mematuhi pada perjanjian yang dibuatnya.

Memenuhi hak sebagai konsekuensi atas melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah disepakati oleh para pihak dalam kontrak harus disepakati. Dari adanya perjanjian maka akan menjadikan timbulnya perikatan diantara para pihak sehingga dari adanya hubungan hukum tersebut terjadi suatu kesepakatan diantara para pihak yang ada dalam perjanjian yang berlaku mengikat dan terjadi secara timbal balik diantara para pihak yang terlibat yaitu untuk melaksanakan kewajiban sebagai bentuk konsekuensi pemenuhan atas hak masing-masing pihak.⁵⁷

Setiap kontrak yang dibuat maka konsekuensinya adalah akan timbulnya hak dan kewajiban diantara para pihak hal tersebut berdasar kepada Pasal 1338 KUH Perdata dan juga jika telah memenuhi Pasal 1330 terkait dengan syarat-syarat sah nya perjanjian, sehingga perjanjian yang terjadi akan menjadikannya sebagai undang-undang

⁵⁶ Sinaga, Niru Anita. "Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 10.1 (2020), hal. 3

⁵⁷ Politon, Reinhard. "Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan para pihak dalam kontrak Ditinjau dari kitab undang undang Hukum perdata." *Lex Crimen* 6.3 (2017), hal. 138

bagi para pihak di dalamnya yang bersifat mengikat dan akan menimbulkan akibat hukum apabila tidak dipatuhi dan dipenuhi yaitu ingkar janji atau wanprestasi.

Memenuhi kewajiban yang dilakukan sebagai pemenuhan atas hak sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian yang dibuat dikatakan sebagai perbuatan hukum yang hal itu dapat dipertanggungjawabkan karena pembuatan perjanjian berlandaskan kata sepakat dan dilakukan oleh orang-orang yang memenuhi syarat subjektif dalam melakukan perbuatan hukum tersebut yang hal itu dibuat dengan lingkup-lingkup yang memang dibuat sebagaimana kebutuhan diantara para pihak.

a. Hak dan Kewajiban Pengusaha

1. Hak Pengusaha

Ketika mengacu kepada sifat hukum ketenagakerjaan maka dapat dikatakan sebagai hukum privat dan hukum publik. Sebagaimana pendapat dari Asri Wijayanti, hukum ketenagakerjaan bisa dikatakan sebagai hukum yang bersifat publik dan juga bisa dikatakan sebagai hukum yang bersifat privat.⁵⁸ Sifat privat hukum ketenagakerjaan dikarenakan keberadaannya mengatur hubungan antar orang perseorangan yang teraktualisasi dalam perjanjian kerja dan sifat publik hukum ketenagakerjaan bahwa dalam berjalannya hukum ini ada

⁵⁸ Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 12.

campur tangan pemerintah atau Negara yang mengatur perihal masalah perburuhan serta adanya bentuk saksi pidana dalam hukum yang mengatur perihal ketenagakerjaan. Hubungan yang terjadi antara dua bentuk sifat hukum ini adalah hubungan antara hukum khusus atau pengecualian terhadap adanya hukum umum.⁵⁹ Keberadaan hukum publik dijadikan sebagai hukum pengecualian atas hukum privat yang ada yang apabila hukum publik itu diperlukan pemerintah sebagai saran untuk menjaga kepentingan umum.⁶⁰

Maka sebagaimana dijelaskan di atas ketika mengacu dan melihat kepada hukum publik atau ranah pemerintah atau Negara dalam hal ini yang mengatur perihal ketenagakerjaan perihal hak dari pengusaha tidak banyak mengaturnya karena sebagaimana tertuang dalam peraturan perundang-undangan perihal hak pengusaha diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian bersama yang mana itu merupakan ranah privat yang terjadi diantara pekerja dan pengusaha yang dari perjanjian tersebut dijadikan sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak sebagaimana asas *Pacta Sunt Servanda*.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ L.J. van Apeldoorn, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, hal. 171.

Dalam ranah hukum publik, yaitu melihat kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 35 ayat (1) mengatur bahwa pemberi kerja atau dalam hal ini pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja memiliki hak untuk dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan klasifikasi yang diinginkannya atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.⁶¹ Lebih lanjut dijabarkan dalam Pasal 93 ayat (1) bahwa pengusaha memiliki hak untuk tidak memberikan upah atau bayaran kepada pekerja/buruh yang dirinya tidak melakukan pekerjaan sebagaimana kesepakatan yang telah disepakati. Artinya bahwa, yang dimaksud tidak melakukan pekerjaan adalah pekerja yang dengan sengaja tanpa disertai alasan yang jelas lalai dan mengabaikan pekerjaan yang dia lakukan sehingga dari pihak pengusaha memiliki hak untuk tidak membayar dan memberikan upah kepada pekerja tersebut karena dirinya sendiri tidak memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Dalam Pasal 105 ayat (1) bahwa setiap pengusaha berhak dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Maknanya adalah ini merupakan bentuk kesetaraan jika pekerja/buruh berhak dan bebas untuk membentuk atau mengikuti organisasi serikat pekerja/buruh, maka begitu juga dengan pengusaha. Hak-hak pengusaha yang telah disebutkan tersebut yang tertuang

⁶¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dalam UU Ketenagakerjaan di dalam UU Cipta Kerja Tahun 2023 tidak mengalami perubahan sehingga hak tersebut tetap berlaku sebagaimana mestinya. Hak-hak yang diatur oleh hukum publik yang dibentuk oleh Negara itu merupakan hak-hak umum untuk hak-hak spesifiknya diatur dalam perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama, yaitu sebagaimana pengertian dari perjanjian kerja yang didefinisikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Sedangkan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan metode perundingan yang hasilnya tercatat pada instansi yang bertanggung jawab atas hal tersebut di dalam bidang ketenagakerjaan dan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang didalamnya mengatur dan berisi perihal syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁶²

Hak dari pengusaha juga harus dilindungi dalam menjalankan usahanya pengusaha juga memiliki hak

⁶² *Ibid.*

sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hak pengusaha antara lain adalah:⁶³

- a. Merumuskan dan membuat peraturan perusahaan dan perjanjian kerja. Dalam hal peraturan perusahaan bahwa memang merupakan hak dari pengusaha untuk membuatnya yang dilakukan secara sepihak sebagaimana prosedur yang di berikan oleh peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja dibuat dengan serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak dengan dasar bahwa materi yang ada dalam peraturan perusahaan lebih mengoptimalkan kepada kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja dan juga memaksimalkan hak pengusaha dan kewajiban pengusaha di minimalkan.⁶⁴
- b. Hak untuk melaksanakan PHK. Pengusaha memiliki hak untuk memberhentikan hubungan kerja kepada pekerja/buruh sebagaimana ketentuan yang tertuang dalam Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.⁶⁵

⁶³ Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6, 2021, hal. 65

⁶⁴ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah direvisi, Jakarta: Restu Agung, 2009, hal. 89

⁶⁵ *Ibid*, hal. 120

- c. Melakukan penutupan perusahaan. Hal ini didasarkan kepada Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- d. Berhak untuk membentuk dan bergabung menjadi bagian dari organisasi perusahaan. Sebagaimana ketentuan yang ada dalam Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur perihal organisasi pengusaha.⁶⁶
- e. Memiliki hak untuk mendelegasikan sebagian pekerjaan yang dimiliki kepada perusahaan lain. Hak ini dimiliki oleh pengusaha melalui adanya perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dalam ini perjanjian dibuat secara tertulis yang didalamnya berisi menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya.⁶⁷

Secara mengerucut perihal hak-hak yang dimiliki oleh Perusahaan dengan berdasar kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yaitu

1. Perusahaan memiliki hak atas hasil dari pekerjaan tenaga kerja

⁶⁶ *Ibid*, hal. 272

⁶⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit.*, Pasal 64.

2. Perusahaan mempunyai hak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja demi kepentingan perusahaan untuk mencapai target atau tujuan dari perusahaan dalam mempekerjakannya
3. Pemutusan kerja berhak untuk dilakukan pengusaha terhadap pekerja yang tidak melaksanakan atau tidak melakukan sebagaimana ketentuan yang telah disepakati diantara keduanya

2. Kewajiban Pengusaha

Sama halnya seperti pada ranah hak pengusaha, perihal kewajiban yang harus dilaksanakan pengusaha diatur secara publik dan untuk lebih khususnya diatur secara privat melalui perjanjian kerja yang ada yang mana hukum tersebut mengikat hanya diantara kedua belah pihak, akan tetapi meskipun perihal kewajiban lebih khusus diatur oleh hukum privat tetap hal tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada yang mengatur jadi acuannya tetap kepada peraturan perundang-undangan yang ada baik pengusaha ataupun pekerja tidak bisa bertindak semenan-mena untuk membuat dan menentukan hukum privat yang dibuat dengan melampaui atau bertentangan dengan hukum publik yang mengaturnya

Sebagaimana terdapat dalam Pasal 12 ayat (1) yang berisi mengenai ketentuan bahwa pengusaha memiliki tanggung jawab terhadap peningkatan dan pengembangan kompetensi pekerjanya dengan melalui pelatihan kerja.⁶⁸ Ini berarti bahwa pengusaha wajib untuk memberikan pelatihan serta pengembangan kompetensi kepada karyawannya. Pelatihan kerja yang dimaksud dapat dilakukan melalui bantuan dari pihak luar atau pemerintah yang dilaksanakan secara individu atau berkelompok. Pelatihan kerja tersebut dapat berupa magang, seminar, *workshop*, dan masih banyak lainnya yang tujuannya sebagai proses upgrade diri sebagaimana ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan.

Kewajiban selanjutnya yang harus dipenuhi oleh pengusaha adalah memberikan adanya fasilitas jaminan kesehatan dan menjaga keselamatan karyawannya. Sebagaimana terdapat dalam hak dan kewajiban pengusaha yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan bahwa perusahaan atau pengusaha itu sendiri dalam menjalankan jalannya perusahaan yang menggunakan tenaga kerja harus memperhatikan pekerjanya baik dari segi keselamatan dan kesehatan melalui adanya jaminan asuransi kesehatan atau asuransi kecelakaan saat bekerja.

⁶⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Op.Cit.*, Pasal 12 ayat (1)

Sejatinya kewajiban dari pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja itu sendiri yaitu.⁶⁹

- a. Memberikan pekerjaan kepada pekerja
- b. Memberikan upah yang adil sesuai dengan ketentuan yang ada
- c. Memberikan kebebasan kepada pekerja untuk bergabung bersama serikat pekerja/serikat buruh serta kebebasan untuk berkumpul
- d. Memenuhi jaminan untuk perlindungan atas keamanan serta kesehatan
- e. Memperlakukan secara sama semua pekerja tanpa membedakan ras, suku, agama, dan warna kulit
- f. Menjamin hak rahasia pribadi pekerja
- g. Jaminan atas kebebasan suara hati

b. Hak dan Kewajiban Pekerja

1. Hak Pekerja

Mengacu kepada konstitusi yang ada maka sebagaimana terdapat dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa secara kedudukan antara pekerja dengan pengusaha sama, akan tetapi secara perspektif ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Perbedaan kedudukan secara sosial dan ekonomis yang tidak sama itulah yang menyebabkan

⁶⁹ Sinaga, Dkk, *Op.Cit*, hal. 66

terjadinya tendensi dari sisi pengusaha yang bertindak lebih dominan di dalam menentukan isi perjanjian yang mengutamakan kepentingan pribadinya dibandingkan dengan kepentingan pekerja, maka hukum publik atau pemerintah melalui alatnya yaitu instrument peraturan perundang-undangan hadir untuk ikut campur tangan dalam memberikan perlindungan hukum. Perlindungan yang dimaksud adalah untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar dari pekerja itu sendiri, adanya jaminan kesamaan kesempatan serta adanya perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.⁷⁰

Hak pekerja adalah bentuk hak yang memang harus didapat oleh pekerja yang mana itu merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha, dalam memberikan hak kepada pekerja demi keberlangsungan hidup dan kemanfaatan hidup dari pekerja itu sendiri.⁷¹

Secara universal pekerja memiliki hak-hak mendasar dan harus dijamin keberadaannya, meskipun nantinya dalam penerapan hak tersebut sangat ditentukan oleh faktor dari adanya perkembangan ekonomi serta sosial budaya dan masyarakat atau

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), hal. 83

Negara tempat dari perusahaan itu berada, hak tersebut diantaranya adalah:⁷²

- a) Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan ini sebagaimana terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yaitu “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁷³ Hak atas pekerjaan ini adalah salah satu hak yang masuk kedalam hak asasi manusia karena pentingnya hak ini dan Negara menjamin sepenuhnya atas hak ini sehingga diletakkan di dalam konstitusi.
- b) Hak atas upah yang adil. Adanya upah merupakan bentuk dari timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan pekerja atas hasil kerjanya. Sehingga setiap pekerja berhak atas upah yang adil, yaitu upah yang proposional dengan tenaga yang dikeluarkannya.
- c) Hak untuk berserikat dan berkumpul. Hak ini diberikan agar pekerja/buruh bisa memperjuangkan kepentingannya, terlebih dalam hal upah yang berkeadilan, keberadaan pekerja harus diakui dan dijamin haknya mereka untuk berserikat dan berkumpul.

⁷² A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172

⁷³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1)

d) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dari adanya hak ini adalah hak atas hidup sebagaimana diatur dalam konstitusi. Jaminan ini berlaku secara mutlak karena ini merupakan bagian satu kesatuan dari adanya kebijaksanaan dan dalam melakukan jalannya perusahaan.

e) Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini berlaku ketika pekerja menjalani proses hukum yang mana dengan tuduhan atau ancaman dengan hukuman tertentu karena adanya dugaan melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.

f) Hak untuk diperlakukan secara sama. Hal ini berarti bahwa, sejalan dengan prinsip non diskriminasi yang ada dalam Hak Asasi Manusia yang mana bentuk implementasi dalam perusahaan adalah pengusaha berkewajiban untuk tidak membedakan pekerja atas warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik itu dalam hal sikap dan perlakuan serta gaji dan peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

g) Hak atas rahasia pribadi. Meskipun perusahaan memiliki hak untuk mengetahui daftar riwayat hidup dari pekerjanya dan data pribadi setiap pekerjanya, akan

tetapi tetap ada batasan atas hal tersebut yang mana pekerja memiliki hak untuk dirahasiakan data pribadinya tersebut. Bahkan ada hal yang perusahaan tidak boleh tau atas data pribadi pekerjanya tersebut.

- h) Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja yang bekerja dalam suatu perusahaan dalam hal melakukan pekerjaannya tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang itu dianggapnya tidak baik dan melenceng dari apa yang seharusnya dia kerjakan


Melihat kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa secara mutatis mutandis berlandas juga kepada Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 dan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 bahwa terdiri atas:⁷⁴

- a. Dalam Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja akan mendapatkan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Hal ini berarti bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai

⁷⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

- b. Selanjutnya adalah hak untuk tidak mendapatkan diskriminasi dari pengusaha sebagaimana terdapat dalam Pasal 5 yang artinya bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh tanpa adanya perbedaan perihal jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.
- c. Berhak untuk mengupgrade dirinya sendiri sesuai dengan bidangnya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 12 ayat (3).
- d. Hak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan
- e. Perihal hak pekerja perempuan sebagaimana terdapat dalam Pasal 81 ayat (1) bahwa pekerja perempuan yang pada saat menstruasi merasakan sakit maka tidak wajib untuk bekerja pada hari pertama dan kedua.
- f. Pekerja perempuan memiliki hak untuk istirahat pada saat melahirkan
- g. Hak istirahat terhadap pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan
- h. Hak kesempatan untuk diberikan waktu menyusui anaknya

- 
- i. Buruh yang menggunakan hak istirahat berhak untuk mendapatkan upah penuh
 - j. Hak untuk tidak bekerja pada hari libur resmi dari pemerintah
 - k. Mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
 - l. Berhak atas pengidupan yang layak bagi kemanusiaan (UU No. 6 Tahun 2023)
 - m. Pekerja/buruh beserta keluarganya berhak atas jaminan sosial tenaga kerja

2. Kewajiban Pekerja

Mengacu kepada hukum Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ketentuan perihal kewajiban dari tenaga kerja/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada dasarnya menerangkan:

- a. Pekerja/buruh memiliki kewajiban untuk menyelesaikan dan melakukan pekerjaannya sendiri dan tidak boleh diwakilkan atau dikerjakan oleh orang lain. Akan tetapi hal ini terdapat pengecualian yaitu apabila pekerja tersebut mendapatkan izin dari pengusaha/majikannya dalam melakukan pekerjaannya tersebut digantikan oleh orang lain maka diperbolehkan.

b. Ketika pekerja menjalankan pekerjaannya berkewajiban untuk menaati aturan dan arahan serta panduan yang diberikan oleh pengusaha.

c. Berkewajiban untuk memberikan ganti rugi dan denda.

Apabila dalam pekerjaan pekerja/buruh melakukan suatu perbuatan yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan oleh adanya kelalai atau kesengajaan, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja yang mengalami hal tersebut berkewajiban untuk membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Selain sebagaimana ada dalam KUH Perdata diatas, perihal kewajiban pekerja secara universal memang adalah memenuhi hak-hak dari pengusaha. Melihat kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, serta PP No. 35 Tahun 2021 tidak menyebutkan secara eksplisit mengenai kewajiban pekerja, akan tetapi pada dasarnya adalah memenuhi hak pengusaha sebagaimana disebutkan diatas. Melihat kepada *culture* yang ada maka dapat diklasifikasikan mengenai kewajiban pekerja yang memang harus dilakukan oleh pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan, yaitu:

1. Kewajiban untuk loyalitas terhadap pekerjaannya.

Kewajiban ini memang harus dimiliki oleh pekerja karena loyalitas diartikan sebagai suatu bentuk kesetiaan,

maknanya adalah sebagai seorang pekerja memiliki kewajiban untuk mendukung visi serta misi dari perusahaan, serta diartikan sebagai setia untuk melakukan pekerjaan sesuai amanat klausula perjanjian perusahaan sampai akhir masa kerja hal ini dilakukan adalah sebagai timbal balik atas hak yang didapatkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha.

2. Kewajiban konfidensialitas. Maksud dari kewajiban ini adalah bahwa sebagai seorang pekerja harus paham terhadap rahasia perusahaan atau berupa data serta informasi dari perusahaan yang hal itu hanya diketahui oleh internal perusahaan dan pihak luar tidak boleh tau. Maka berlandaskan itu, sebagai seorang pekerja dari perusahaan tersebut memiliki kewajiban untuk menjaga hal itu secara baik-baik sebagai bentuk profesionalisme dalam bekerja.

3. Kewajiban ketaatan. Ketika pekerja bekerja pada suatu perusahaan atau penyedia lapangan pekerjaan maka tentunya tempat tersebut memiliki aturan-aturan dan kebijakan yang dimiliki. Ketika pekerja sepakat dan mau untuk bekerja pada perusahaan itu, maka pekerja memiliki kewajiban untuk mematuhi serta taat kepada

segala aturan serta kebijakan yang ada pada perusahaan tersebut.

Soedarjadi dalam bukunya yang berjudul hak dan kewajiban pekerja-pengusaha dan Ridwan Halim menyatakan perihal kewajiban pekerja, yaitu terdiri dari:⁷⁵

1. Pekerja wajib untuk melaksanakan pekerjaan
2. Wajib untuk mentaati segala aturan, prosedur, serta ketentuan dari pengusaha
3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda

8. Akibat Hukum Apabila Para Pihak Tidak Memenuhi Kewajiban

Dalam suatu perjanjian yang dibuat yang dinyatakan sah dan mengikat bagi para pihak yang ada dalam perjanjian yang dilakukan, maka tentunya akan timbul suatu akibat hukum dari adanya perjanjian itu yang merupakan konsekuensi logis selaras dengan asas *Pacta Sunt Servanda* yang mana perjanjian yang sah dan mengikat menjadi undang-undang bagi para pihak sehingga oleh sebab itu maka perjanjian itu akan menimbulkan akibat hukum.

Akibat hukum suatu bentuk perbuatan yang dikehendaki oleh pelaku yang perbuatan tersebut apabila dilakukan akan ada timbul akibat yang diatu oleh hukum. Jadi dapat dikatakan bahwa tindakan yang dilakukan

⁷⁵ Soedarjadi, *Op.Cit*,

adalah tindakan hukum yaitu suatu bentuk tindakan dikerjakan untuk memperoleh suatu hal akibat yang dikehendaki oleh hukum.⁷⁶

Lebih lanjut bahwa akibat hukum adalah seluruh akibat yang disebabkan oleh adanya suatu perbuatan hukum oleh subyek hukum kepada obyek hukum atau suatu bentuk akibat lain yang itu terjadi karena adanya sebab tertentu atas hukum oleh pihak terkait telah ditentukan atau disepakati sebagai akibat hukum.⁷⁷

A. Ridwan Halim memberikan pendapat sebagaimana terdapat dalam buku Dudu Duswara Machmuddin, bahwa akibat hukum merupakan seluruh bentuk akibat yang ada dan disebabkan oleh adanya perbuatan hukum yang dikerjakan oleh subyek hukum kepada obyek hukum atau bentuk akibat lain yang penyebabnya disebabkan oleh terjadinya kejadian tertentu oleh hukum yang oleh para pihak telah disepakati sebagai suatu akibat hukum. Dari adanya akibat hukum ini yang nantinya akan menciptakan timbulnya hak serta kewajiban bagi para pihak. Atau dapat dikatakan bahwa akibat hukum merupakan akibat yang disebabkan oleh peristiwa hukum.⁷⁸

Tidak memenuhi kewajiban maka juga dapat dikatakan bahwa salah satu pihak yang ada dalam perjanjian tersebut wanprestasi. Penggunaan istilah wanprestasi diambil dari istilah bahasa belanda yaitu “wanpestatie” yang memiliki arti tidak dipenuhinya prestasi atau

⁷⁶ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hal. 295

⁷⁷ Pipin Syarifin, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Pustaka Setia, 2011, hal. 71

⁷⁸ Dudu Duswara Machmuddin, 2001, hal.50.

kewajiban dinatara para pihak yang terbentuk dalam suatu perikatan, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian maupun perikatan yang muncul karena undang-undang.⁷⁹

Suatu perjanjian yang dibuat dan disepakati serta mengikat kedua belah pihak yang mana terdapat dua subjek yang satu melaksanakan prestasi dan yang satunya berhak atas suatu prestasi. Pada suatu pemenuhan prestasi terhadap perjanjian yang dibuat oleh para subjek hukum ada kemungkinan salah satu pihak lalai dalam memenuhi dan melakukan kewajibannya atau tidak melaksanakan prestasi yang seharusnya dikerjakan sehingga hal ini yang disebut wanprestasi.⁸⁰

Dr. Wirjono Prodjodikoro SH, mendefinisikan perihal wanprestasi sebagai suatu ketiadaan atas prestasi yang terjadi di dalam hukum perjanjian, hal ini bermakna bahwa suatu hal yang wajib untuk dilaksanakan sebagai bagian dari isi perjanjian. Kira-kira ketika dimaknakan dalam bahasa Indonesia dapat digunakan istilah “pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaannya janji untuk wanprestasi”.⁸¹

Prof Subekti melimitasi bentuk-bentuk wanprestasi ke dalam empat bentuk yaitu:⁸²

⁷⁹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Abadi, 1992, hal. 93

⁸⁰ Selebesia, Dyah Arum, "WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PABRIK CAMBRIC GABUNGAN KOPERASI BATIK INDONESIA (PC. GKBI) SLEMAN," 2018, hal. 11

⁸¹ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Sumur, hal. 17

⁸² R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1984, hal. 50

1. Tidak melaksanakan seperti apa yang disanggupi untuk dilakukan
2. Mengerjakan yang dijanjika akan tetapi tidak seperti apa yang dijanjikan
3. Melaksanakan apa yang dijanjikan akan tetapi terlambat dalam menyelesaikannya
4. Melakukan suatu hal yang tidak boleh untuk dilakukan sebagaimana yang diperjanjikan

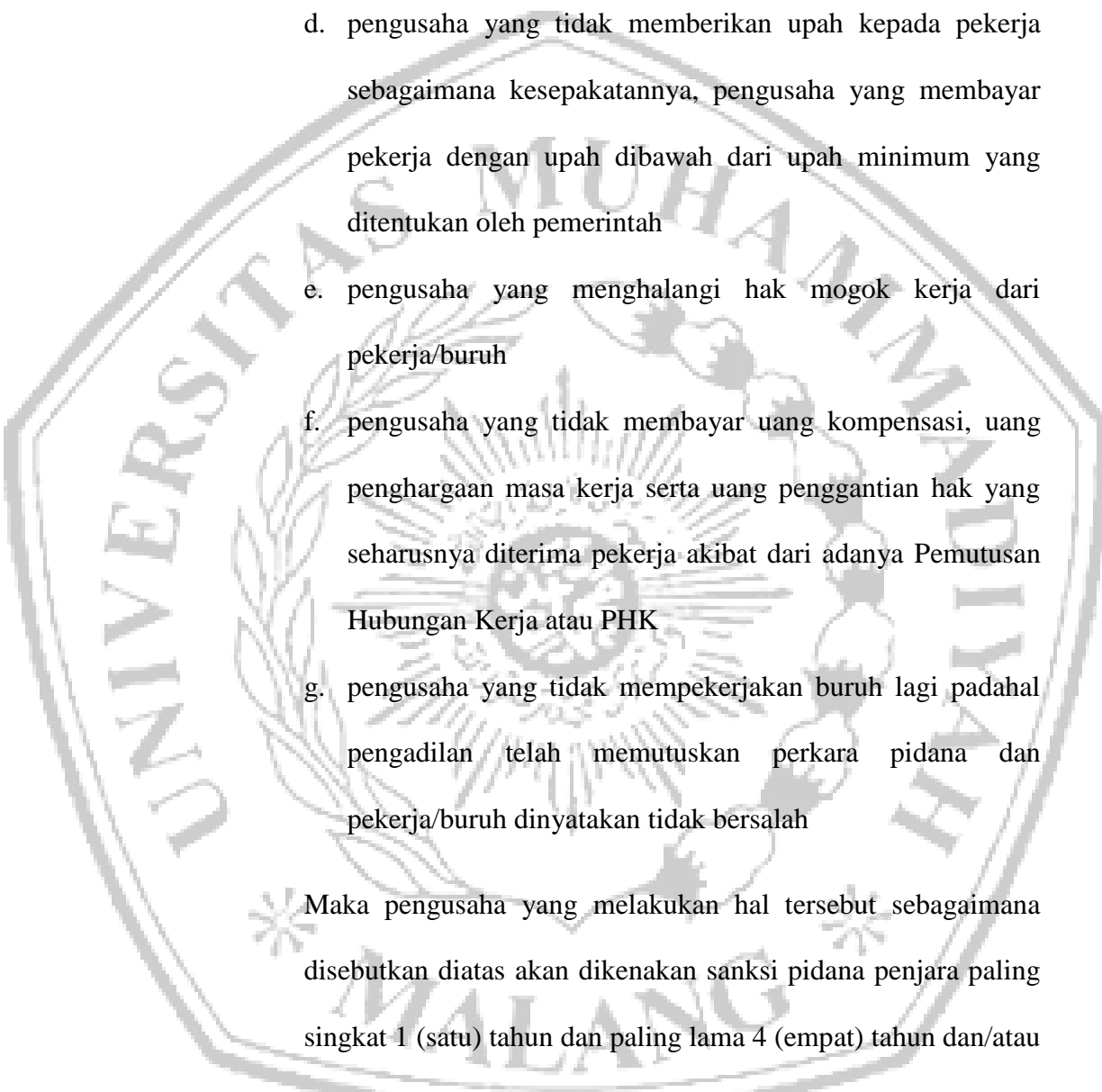
a. Bagi Pengusaha

Melihat kepada perjanjian, biasanya dibuat dengan sistem terbuka, maknanya bahwa setiap subyek hukum memiliki hak untuk bebas mengadakan suatu perjanjian baik yang sudah diatur atau belum diatur dalam undang-undang. Biasanya dalam suatu perjanjian mengandung beberapa klausula umum, yang diantaranya adalah wanprestasi, pilihan hukum dan forum, domisili serta force majeure. Akan tetapi, melihat kepada hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang bersifat publik dan privat sehingga tidak murni privat maka tentunya disini akan melihat akibat hukum secara undang-undang yang diatur secara publik oleh Negara.

Bahwa mengacu kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana beberapa ketentuannya diubah dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, maka jika pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang

disebutkan diatas maka tentunya ada konsekuensi yang harus diterima, yaitu sebagai berikut:

1. Akibat hukum apabila tidak memberikan upah atau terlambat memberikan upah. Sebagaimana ketentuan yang ada dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang sengaja atau karena lalai sehingga menyebabkan adanya keterlambatan dalam memberikan upah, maka akan dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh
2. Akibat hukum apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang sedang sakit. Akibatnya adalah hal tersebut akan batal demi hukum yaitu dengan mengacu kepada Pasal 153 ayat (2) yang ada dalam UU Ketenagakerjaan
3. Akibat hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa
 - a. pemberi kerja perseorangan yang mempekerjakan tenaga asing
 - b. pengusaha yang mempekerjakan anak

- 
- c. pengusaha yang tidak memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
 - d. pengusaha yang tidak memberikan upah kepada pekerja sebagaimana kesepakatannya, pengusaha yang membayar pekerja dengan upah dibawah dari upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah
 - e. pengusaha yang menghalangi hak mogok kerja dari pekerja/buruh
 - f. pengusaha yang tidak membayar uang kompensasi, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja akibat dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK
 - g. pengusaha yang tidak mempekerjakan buruh lagi padahal pengadilan telah memutuskan perkara pidana dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah

*Maka pengusaha yang melakukan hal tersebut sebagaimana disebutkan diatas akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

4. Lebih lanjut dalam Pasal 186 bahwa mengatur akibat hukum perihal pengusaha atau pemberi kerja yang tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja yang diperoleh melalui perekrutan secara mandiri yaitu perlindungan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental serta fisik dan juga pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yang sebagaimana ada dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) mulai dari huruf a sampai dengan i maka pengusaha akan mendapatkan akibat hukum apabila tidak menjalankan kewajibannya yaitu sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun atau pidana denda paling sedikit sebanyak Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.00.000,00 (empat ratus juta rupiah).
5. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga asing di perusahaannya akan tetapi tidak melakukan:
 - a. menunjuk tenaga kerja wni sebagai pendamping tenaga kerja asing
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja indonesia
 - c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah selesainya hubungan kerja

Maka akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan atau pidana

denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah)

6. Pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai pengusaha yaitu

- a. mempekerjakan tenaga kerja disabilitas akan tetapi tidak memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya
- b. pengusaha yang mempekerjakan anak, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun
- c. pengusaha yang tidak membayar upah lembur
- d. pengusaha yang tidak memberikan cuti dan waktu istirahat
- e. pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi dan tidak membayar upah kerja lemburnya, pengusaha yang memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja

*Maka akan mendapatkan akibat hukum serta konsekuensi yang sama sebagaimana terdapat dalam nomor lima diatas.

7. Selanjutnya adalah akibat hukum yang dapat dikenakan ke Pengusaha yang melakukan:

- a. mempekerjakan pekerja/buruh dengan melebihi waktu kerja dan tidak mematuhi dan memenuhi syarat sesuai dengan

sebagaimana yang ada dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023

- b. pengusaha yang memiliki pekerja/buruh sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih akan tetapi tidak memiliki peraturan perusahaan
- c. pengusaha yang masa berlaku peraturan perusahaannya sudah habis dan tidak memperbaharainya
- d. pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan serta tidak memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh
- e. pengusaha yang tidak memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebelum 7 (tujuh) hari perusahaan melakukan *lock out*

Maka apabila pengusaha telah melakukan dan tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana disebutkan diatas, sesuai dengan Pasal 188 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang akan mendapatkan sanksi pidana denda yaitu paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)

8. Akibat hukum bagi pengusaha selanjutnya adalah akibat hukum yang diberikan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah yaitu sanksi administratif kepada pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya atau melanggar ketentuan yaitu:
- a. Melakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja dalam dirinya memperoleh pekerjaan
 - b. Pekerja mendapatkan perlakuan yang tidak sama dan adanya diskriminasi terhadap pekerja dari pengusaha
 - c. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing akan tetapi tidak memiliki izin secara tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk
 - d. Pengusaha yang tidak membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya
 - e. Perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja/buruh akan tetapi tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis
 - f. Perusahaan yang tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan
 - g. Pengusaha yang tidak melakukan kewajibannya dalam menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

- h. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih akan tetapi tidak membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- i. Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan untuk mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada pekerja/buruh
- j. Pengusaha yang tidak memberikan bantuan kepada pekerja/buruh yang ditahan oleh pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang besaran tanggungannya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 160.

Bahwa akibat hukum yang disebutkan diatas yaitu berupa sanksi pidana penjara, kurungan, dan denda itu tidak akan menghilangkan dari pada kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak dan ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Sebagaimana yang disebutkan diatas itu merupakan akibat hukum bagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya yang diatur oleh hukum publik, akibat-akibat hukum bagi pengusaha untuk lebih khususnya maka hal itu akan diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan yang mana setiap perusahaan itu berbeda-beda dan tentunya itu melalui kesepakatan kedua belah pihak sehingga nantinya apabila ada salah satu pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya maka akibat hukum yang diatur secara hukum publik

akan berlaku dan akibat hukum yang diatur secara privat yang hanya mengikat para pihak juga akan berlaku.

b. Bagi Pekerja

Akibat hukum bagi pekerja/buruh biasanya ditentukan oleh perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama yang di dalamnya memuat beberapa ketentuan yang ada. Bentuk akibat hukum tersebut berbentuk sanksi insidipliner apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau perbuatan yang melanggar ketentuan tata tertib atau peraturan perusahaan, bertentangan dengan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bentuk sanksinya tersebut pada umumnya yaitu:

1. Peringatan tertulis

Peringatan tertulis yang diberikan itu terdapat beberapa jangka waktu yaitu satu sampai dengan peringatan terakhir yang diantaranya berjarak selama 6 (enam) bulan

2. Mutasi

3. Penundaan kenaikan jabatan, dan atau penghentian fasilitas maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja

4. Penghapusan atau pencabutan jabatan serta fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja

5. Skroking

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

9. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berkaitan dengan berakhirnya perjanjian kerja telah diatur di dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa ketentuan tersebut menyatakan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh telah meninggal dunia.
- b. Telah selesainya atas jangka waktu kerja sebagaimana ada dalam perjanjian kerja.
- c. Terdapat putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang dalam hal ini adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap yang menyatakan berakhirnya perjanjian kerja.
- d. Terdapat suatu kondisi atau kejadian spesifik sebagaimana terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang klausula itu dapat menyebabkan adanya kondisi yang menjadi alasan untuk berakhirnya hubungan kerja.

Suatu kondisi dimana pengusaha meninggal dunia atau adanya peralihan atas hak perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah maka perjanjian kerja tersebut tidak akan berakhir. Ketika terjadi pengalihan perusahaan dari pengusaha satu ke yang lainnya maka sebagaimana hak-hak yang menjadi hak dari

pekerja/buruh juga ikut beralih menjadi tanggung jawab pemilik perusahaan yang baru, akan tetapi hal ini juga dapat berbeda dengan mengikuti kepada perjanjian kerja yang ada dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja/buruh tanpa dikurangi sedikitpun. Ketika pengusaha, orang perseorangan telah meninggal dunia, maka yang bertindak sebagai ahli waris dari pengusaha tersebut memiliki hak untuk mengakhiri perjanjian kerja dengan pekerja/buruh yang dibuat oleh pemilik perusahaan sebelumnya akan tetapi hal ini tidak dapat dilakukan sepihak, harus tetap dimusyawarahkan dan dibicarakan bersama dengan pekerja/buruh.

Sebaliknya, ketika pekerja/buruh yang meninggal, maka ahli waris darinya memiliki hak untuk mendapatkan hak dari pekerja/buruh yang meninggal tersebut sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada dan berlaku, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau ketika dalam perjanjian kerja mengatur hal itu, maka tetap mendapatkan hak-hak sebagaimana yang ada dalam perjanjian kerja yang disepakati.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Pengertian Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sejalan dengan perkembangan zaman dan perkembangan sosial masyarakat juga berdampak terhadap perkembangan industrial di Indonesia yaitu khususnya perusahaan. Perusahaan di Indonesia semakin

tumbuh pesat seiringan dengan bertambahnya juga kebutuhan masyarakat yang semakin hari semakin meningkat sehingga menyebabkan timbulnya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan sebagai hubungan sebab akibat yang ada. Dalam mengoperasikan suatu bentuk usaha maka merupakan sebuah keharusan untuk adanya tenaga kerja dalam operasional perusahaan tersebut demi lancarnya dalam menjalankan usahanya, permintaan pasar akan suatu bentuk produk yang tinggi maka sebagai bentuk konsekuensinya adalah permintaan serta kebutuhan atas tenaga kerja juga akan meningkat, maka atas dasar kejadian itu dalam hal ini perusahaan dalam mengatasi siklus itu diadakannyalah atau memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan sistem PKWT.

Pekerja PKWT adalah tenaga kerja yang bekerja pada perjanjian waktu tertentu saja atau dalam bahasa sehari-hari dikenal dengan pekerja dengan pembagian waktu (shift). Pekerja yang terikat oleh perjanjian ini dalam pekerjaannya disebut sebagai pekerja kontrak atau pekerja lepas dalam waktu tertentu saja, sehingga meskipun pekerjaannya belum selesai akan tetapi jangka waktu perjanjiannya telah selesai dan tidak ada perpanjangan terhadap jangka waktu tersebut, maka tenaga kerja yang bekerja pada perjanjian PKWT ini juga ikut berakhir.

Perjanjian PKWT bermakna bahwa ketentuan yang ada di dalamnya dan para pihak yang terlibat dalam perjanjian ini yaitu perjanjian ini

hanya mengikat dengan berdasar kepada kurun waktu tertentu dan PKWT ini bukan bentuk baru dari perjanjian kontrak kerja baru. Sepanjang perjanjian ini masih dalam jangka berlaku waktunya maka para pihak wajib patuh terhadap ketentuan yang diaturnya mengenai hak dan kewajiban para pihak dan ketika jangka waktu telah berakhir maka secara otomatis perjanjian ini akan berakhir.

Bahwa dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Pasal 13 menyatakan yaitu perihal PKWT wajib untuk dicatatkan oleh pengusaha terhadap instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota tempat perusahaan itu berada dengan jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak dibuatnya perjanjian tersebut apabila tidak memungkinkan untuk dilakukan secara daring, namun apabila memungkinkan untuk dilakukan secara daring, maka pengusaha wajib untuk mencatatkan pada kementerian yang mengurus bidang ketenagakerjaan paling lambat 3 (tiga) hari sejak dilakukannya penandatanganan pkwt.⁸³ Dari ketentuan sebagaimana dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terkait dengan pencatatan dalam PKWT terhadap instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan adalah bersifat wajib bagi setiap perusahaan yang ingin mengadakan perjanjian tersebut dengan pekerja.

⁸³ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo. Keputusan Menteri Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Pasal 13

Konsekuensi yang terjadi apabila perusahaan tidak melakukan pencacatan itu, maka status PKWT pada pekerja tersebut akan batal demi hukum dan statusnya akan berubah menjadi PKWTT.

2. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Para pihak yang terlibat dalam PKWT tidak jauh beda dengan para pihak yang ada dalam perjanjian kerja biasa dan tidak ditemukan perbedaan yang signifikan karena pada dasarnya adalah sama, letak perbedaannya hanya terletak pada jangka waktu kerja dan klausula-klausula mengenai kewajiban serta hak para pihak yang ada dalam perjanjian. Pihak-pihak yang terlibat yaitu:

1. Pekerja/Buruh

Seperti halnya ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 3 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Angka 2 bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸⁴

2. Pengusaha

Yang disebut sebagai pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekuturan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

⁸⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 3 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 Angka 2

c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁸⁵

3. Perusahaan

Perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibagi kedalam dua bentuk klasifikasi, yaitu:

- a) Setiap bentuk usaha yang memiliki badan hukum atau tidak memiliki badan hukum, milik dari orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan cara membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Bentuk-bentuk usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸⁶

4. Dan lain-lain sebagaimana dijelaskan diatas.

3. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Mengacu kepada tujuannya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat dan diatur sebagai pelindung bagi tenaga kerja yang bekerja waktu tertentu sebagai legalitas atas pengangkatan tenaga kerja melalui proses dan mekanisme PKWT. Tenaga kerja yang bekerja dengan sistem

⁸⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 5

⁸⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 6

PKWT hanya melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, adanya perjanjian kerja merupakan suatu syarat yang harus ada dan dilakukan oleh para pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.

Terkait dengan perjanjian ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa ketentuannya sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan diatur juga oleh Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketika melihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka undang-undang tersebut tidak memberikan suatu definisi perihal perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam undang-undang itu hanya menyebutkan bahwa perihal perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus dibuat dengan tertulis dan dalam penggunaan bahasanya menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin yang memenuhi syarat, diantaranya adalah:

- a) Harus terdapat jangka waktu tertentu
- b) Adanya suatu bentuk pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu saja
- c) Tidak adanya suatu syarat untuk masa percobaan

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dalam Pasal 1 Angka 11 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut sebagai PKWT merupakan suatu perjanjian kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.⁸⁷ Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang secara jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:⁸⁸

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

⁸⁷ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 Angka 11

⁸⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 59 ayat (1)

4. Hak dan Kewajiban Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sama halnya dengan adanya perjanjian kerja, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini juga akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuatnya karena pada dasarnya ini merupakan bentuk perjanjian yang di dalamnya juga tergantung kesepakatan antara para pihak, sehingga dari kesepakatan itu muncul yang satu memenuhi kewajiban dari hak pihak satunya dan begitu pula sebaliknya sehingga terjadi suatu hubungan timbal balik dari keduanya.

Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian PKWT tidak jauh berbeda dengan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja biasa, akan tetapi tentunya akan ditemukan perbedaan-perbedaan yang ada, dikarenakan bentuk perjanjiannya pun juga beda dengan perjanjian kerja biasa sehingga ada suatu bentuk kekhusuan tersendiri dibandingkan dengan perjanjian kerja biasa.

a. Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sama halnya hak yang terdapat pekerja pada umumnya, bahwa tenaga kerja yang bekerja dengan pekerjaan PKWT juga memperoleh hak sebagaimana hak yang diberikan oleh pekerja pada umumnya. Memberikan hak kepada PKWT merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhi hak tersebut, yaitu:

1. Memperoleh upah dan penghidupan yang layak
2. Menerima uang kompensasi ada pemutusan hubungan kerja

3. Kompensasi yang diberikan saat PKWT berakhir untuk karyawan yang sudah menjalani masa kerja minimal 1 bulan secara terus menerus
4. Apabila PKWT diperpanjang, maka pekerja berhak untuk menerima kompensasi pada saat masa perpanjangan selesai
5. Kompensasi diberikan hanya untuk tenaga kerja dalam negeri/Indonesia
6. Apabila pekerjaan yang dikerjakan selesai lebih cepat sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian maka kompensasi yang diberikan tetap dihitung mengacu kepada waktu saat pekerjaan selesai
7. Apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT selesai tanpa alasan yang dibenarkan oleh ketentuan hukum ataupun ketentuan perjanjiannya, maka pekerja berhak untuk menerima kompensasi atas tindakan tersebut yang besarnya sesuai dengan jangka waktu pekerjaannya
8. Berhak menerima THR dengan minimal sudah bekerja selama 12 bulan, bagi pekerja yang masa kerja minimal 1 bulan akan mendapatkan THR dengan proporsi yang berbeda.
9. Pekerja memiliki hak untuk tidak mengikuti masa percobaan kerja
10. Pekerja PKWT berhak untuk mendapatkan cuti 12 kali dalam setahun apabila dia sudah bekerja selama 12 bulan sebelumnya selama berturut-turut.

b. Kewajiban Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Tentunya antara hak dan kewajiban selalu beriringan dalam suatu perjanjian karena sebagai bentuk timbal balik atas dilaksanakannya perjanjian, apabila salah satu pihak menerima hak maka pihak lainnya ada yang memenuhi hak tersebut begitu juga sebaliknya. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu pekerja juga memiliki kewajiban yang juga harus dipenuhi kepada pengusaha tempat dia bekerja, yaitu diantaranya adalah:

- a. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepadanya
- b. Bekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebagaimana ada dalam perjanjian kerja
- c. Mengikuti segala aturan dan ketentuan yang ada di dalam perusahaan secara menyeluruh tanpa terkecuali meskipun bukan sebagai pekerja tetap
- d. Melaksanakan kewajiban lain yang diatur secara khusus dan privat yang disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang ada

5. Akibat Hukum Apabila Para Pihak Tidak Memenuhi Kewajiban

Jangka waktu berakhirnya perjanjian PKWT telah ditentukan dalam klausul perjanjian pada saat dibuatnya perjanjian kapan awal mulainya dan kapan berakhirnya. Apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan terdapat salah satu pihak yang mengakhiri hubungan kerja padahal masih dalam jangka waktu berlakunya perjanjian tersebut atau

pekerjaannya belum selesai, atau hubungan kerja tersebut berakhir bukan disebabkan oleh pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan kepada putusan pengadilan/lembaga Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), atau berakhir bukan disebabkan oleh adanya suatu kondisi tertentu, maka dalam hal ini akibat hukumnya adalah pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi ke pihak lainnya dengan besaran nominal seperti jumlah upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁸⁹

Jika antara pengusaha dan pekerja membuat perjanjian kerja waktu tertentu, akan tetapi perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis melainkan secara lisan, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika hal itu tidak dilakukan maka sebagaimana dalam Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 akibat hukum yang akan dialami oleh pengusaha adalah dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Akibat hukum sanksi administratif juga akan dikenakan kepada pengusaha apabila dalam perjanjian kerja telah berakhir akan tetapi pengusaha tidak memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh

⁸⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 62

yang mana besaran uang kompensasi tersebut mengacu kepada masa kerja pekerja/buruh dalam perusahaan terkait maka jika pengusaha melakukan hal itu akan dikenakan sanksi administratif dari pemerintah pusat atau pemerintah daerah.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam setiap perjanjian tentunya memiliki batas waktu berakhirnya, pada dasarnya perjanjian berakhir ketika semua prestasi telah dipenuhi oleh para pihak yang ada di dalamnya atau ditentukan oleh klausula yang ada dalam perjanjian yang melimitasi perihal jangka waktu berakhirnya perjanjian. Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dalam Pasal 61 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a) Pekerja/buruh meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c) Selesainya suatu pekerjaan tertentu
- d) Adanya putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
- e) Adanya keadaan atau suatu kejadian tertentu yang disebutkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Ketika dalam suatu perusahaan, pemilik perusahaan meninggal dunia atau perusahaan tersebut beralih hak kepemilikannya kepada

pengusaha yang baru yang disebabkan oleh adanya penjualan, pewarisan, atau hibah maka dalam hal ini segala hak-hak dari pekerja/buruh akan beralih juga menjadi tanggung jawab dari pemilik perusahaan yang baru tanpa adanya pengurangan hak sedikitpun.

C. Tinjauan Umum Tentang Efektivitas Hukum

Secara unsur kata bahwa efektivitas berasal dari kata efektif yang memiliki makna dipainya keberhasilan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal-hal terkait dengan efektivitas erat kaitannya dengan yang berhubungan dengan antara hasil yang diharapkan dengan hasil sebenarnya yang ingin dicapai.⁹⁰ Maka ketika dijadikan dengan imbuhan hingga menjadi efektivitas memiliki makna kesanggupan untuk melakukan tugas, fungsi untuk suatu organisasi atau sejenisnya yang dalam menjalankannya di dalamnya tidak terdapat tekanan atau ketegangan dalam pelaksanaannya. Jadi berdasar kepada dasar pengertian diatas dapat dimaknai bahwa tolak ukur dari dipainya suatu efektivitas hukum yaitu terpenuhinya target atau tujuan yang telah dipetakan sebelumnya yang hal itu dijadikan sebagai suatu tolak ukur daripada suatu target apakah telah terlaksana sesuai dengan sebagaimana yang diinginkan.⁹¹

Teori efektivitas hukum sebagaimana yang disampaikan oleh soerjono soekanto bahwa hukum dijadikan sebagai suatu kaidah yang digunakan sebagai suatu tolak ukur dalam melihat suatu perbuatan atau

⁹⁰ Siregar, Nur Fitryani. "Efektivitas Hukum." Al-Razi: Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Kemasyarakatan 18.2 2018: 1-16, hal. 2.

⁹¹ Sabian Usman, *Dasar-Dasar Sosiologi* (Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2009), hal. 13.

perilaku yang pantas. Metode yang digunakan dalam menganalisisnya adalah menggunakan metode deduktif-rasional, sehingga akan menghasilkan pikiran yang dogmatis. Disisi lain beberapa pihak memandang hukum sebagai bentuk sikap tindak atau lagak yang teratur, dalam hal ini jika berpandangan sebagai ini maka metode berpikir yang digunakan adalah induktif-empiris. Maka hukum dipandang sebagai suatu tindak yang dilakukan secara berulang-ulang dalam suatu kondisi yang sama, yang memiliki tujuan tertentu.⁹²

Jika melihat kepada efektivitas hukum maka yang menjadi tolak ukurnya adalah melihat dari tujuan yang ingin dicapai dari adanya norma yang diberlakukan. Dalam realita melihat hukum efektif atau tidaknya maka dapat dilihat dari adanya suatu kaidah hukum apakah berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya, maka dari itu dapat dilihat apakah dengan adanya kaidah hukum itu memiliki pengaruh terhadap sikap tindak atau perbuatan tertentu sehingga adanya kaidah sesuai dengan tujuannya atau tidak.

Dalam penerapan kaidah hukum itu, terdapat faktor-faktor yang akan mempengaruhi akan suatu kaidah hukum tersebut efektif atau tidak, faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum tersebut, yaitu Faktor hukumnya sendiri, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, dan faktor masyarakat.⁹³

⁹² Soerdjono. *Benerapa Permasalahan*, hal. 45

⁹³ ORLANDO, Galih. *Efektivitas Hukum dan Fungsi Hukum di Indonesia*, Tarbiyah bil Qalam: Jurnal Pendidikan Agama dan Sains, 2022, 6.1, hal. 55