

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Sebelum kita membicarakan mengenai definisi perjanjian kerja, pertama kali kita wajib diketahui mengenai tentang pengertian perjanjian yang sudah diatur dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1313:

“Perjanjian merupakan suatu perbuatan dengan mana satu orang ataupun lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang ataupun lebih”.

Terdapat kekurangan pada Pasal 1313 KUHPerdata yaitu:¹

- Perjanjian ini hanya menyangkut satu pihak. Hal ini dapat dilihat dari rumusan ‘satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih’. Istilah ‘mengikat’ berasal dari satu pihak dan tidak menyangkut kedua belah pihak. Dalam hal ini, diperlukan konsensus antara kedua belah pihak.
- Tidak ada consensus mengenai ‘perbuatan’. Definisi ‘perbuatan’ adalah tindakan atau perbuatan melakukan suatu kewajiban tanpa kewenangan, yang juga tidak termasuk perjanjian.
- Definisi persetujuan terlalu luas. Definisi persetujuan dalam pasal ini terlalu luas, karena juga mencakup kelanjutan perkawinan dan janji kawin sebagaimana diatur dalam bidang hukum keluarga.

¹ Abdulkadir Muhammad. 1992. Hukum Perikatan. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal. 78

- Belum lagi tujuan dari pasal tersebut. Pasal 1313 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata tidak karena tidak menyebutkan alasan persetujuan dan oleh karena itu tujuan dari perikatan para pihak menjadi tidak jelas.

Untuk mempermudah memahami tentang arti perjanjian, berikut yakni arti perjanjian kata para pakar:²

- Perjanjian merupakan suatu kejadian dimana seseorang berjanji kepada orang lain ataupun dimana dua individu itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal (R Subekti).
- Hubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dimana satu pihak berjanji, atau dianggap berjanji, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan perjanjian tersebut (Prof. Wirjono Prodjodikoro).
- Persetujuan yakni perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih yang mengikatkan diri atau juga mengikatkan diri kepada satu orang atau lebih (R. Setiawan).

Dalam hubungan kontraktual, satu orang adalah kreditur dan yang lainnya adalah debitur. Di sisi lain, subjek perjanjian adalah hasil. Pasal 1233 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata mengatur bahwa seua perikatan timbul karena perjanjian atau karena undang – undang. Berdasarkan ketentuan ini, ada dua sumber perikatan: karena perjanjian dan karena undang – undang. Perjanjian atau kesepakatan adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Melalui peristiwa ini, suatu kewajiban muncul antara dua orang. Dengan kata lain, hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian menciptakan perikatan. Dengan kata lain, perjanjian merupakan

² M. Yahya Harahap. 1986. Segi – segi Hukum Perjanjian. Bandung: Alumni, hal. 3

salah satu sumber perikatan dan merupakan sumber perikatan yang lain.³

Hukum adalah seni mengatur kekuatan sosial. Istilah ini didasarkan pada asumsi bahwa selalu ada hubungan subordinat dalam masyarakat antara mereka yang memerintah dan mereka yang patuh, antara mereka yang membuat aturan dan mereka yang mematuhiannya. Kekuatan untuk mengorganisir juga disebut kekuatan sosial.⁴

Di dalam sistem kapitalisme, kesetaraan yang diartikan pada kontrak antara pengusaha dan pekerja sebenarnya adalah sesuatu yang tidak nyata. Sinzheimer berusaha membedakan antara kontrak kerja, yang mana individu menjual tenaganya di dalam pekerjaan, dengan kontrak umum, yang mana terjadi peralihan barang atau penggunaan mereka sesuai dengan perjanjian. Pada titik ini, hukum ketenagakerjaan menjadi relevan, dan juga menjadi upaya untuk mengendalikan kekuasaan majikan dalam mengatur pekerja menggunakan kombinasi unsur hukum. Oleh karena itu, KahnFreud mengatakan bahwa: “Keyakinan bahwa sebenarnya tujuan sesungguhnya dari legislasi perburuhan yakni demi meningkatkan kebebasan, harga diri dan kepribadian buruh secara individual dan secara keseluruhan, untuk dapat membantu emansipasi manusia sebagai yang berbeda dari, pribadi hukum” yang adalah khayalan. Tujuan praktis dalam hukum perburuhan akademis yakni untuk mempromosikan reformasi legislatif kearah tersebut.⁵”

Perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian, sebagaimana diatur dalam Pasal

³ I Ketut Oka Setiawan. 2016. Hukum Perikatan. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 5

⁴ Otto Kahn-Freud dalam Surya Candra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan* yang sejati: Beberapa Catatan Konseptual, makalah disampaikan dalam FGD (*Forum Grup Discussion*) Komisi Hukum Nasional RI Hotel Milenium, dikutip dari Ikhwan Fahroji, *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konseptual*, Malang : Setara Press, 2016, h.1.

⁵ Jimly asshiddiqie. 2009. *Komentar Atas Undang-Undang Negara Republik Indonesia, tahun 1945*. Jakarta : Sinar Grafika, hal. 111

1601a Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa pihak pertama (buruh) menyediakan tenaga kerja kepada pihak lain (majikan) untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah untuk suatu waktu tertentu. Di sisi lain, Pasal 1 ayat 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain pengertian normatif diatas, para ahli hukum memberikan definisi tentang perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja adalah perjanjian di mana salah satu adalah pekerja dan pihak lainnya, sebagai pemberi kerja, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁶ Di sisi lain, menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah perjanjian yang mengikat buruh untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, yaitu majikan, dan mengikat majikan untuk mempekerjakan buruh dengan memberikan upah.⁷

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja di mana pekerja berjanji untuk melaksanakan perintah pemberi kerja dengan sebaik – baiknya sebagai pekerjaannya sendiri, dan pemberi kerja berjanji untuk menanggung kehidupan pekerja dan keluarganya secara layak sesuai dengan kemampuan dan kesepakatannya. Atau, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh pengusaha di satu pihak dan serikat pekerja di pihak lain untuk menentukan batas – batas kondisi kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.⁸

Jika perlu dibedakan antara perjanjian kerja bersama dan perjanjian kolektif, perjanjian kerja bersama bersifat individual – antara pekerja atau antara pekerja dengan

⁶ R. Subekti. 1977. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni, hal. 63

⁷ Imam Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, hal. 53

⁸ Danang Suyoto. 2013. *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yuditisa, hal. 94

perusahaan – dan perjanjian kolektif bersifat kolektif atau bersama – antara serikat pekerja dengan perusahaan. Menurut Pasal 1 ayat 21 UU Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja bersama atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja gabungan serikat pekerja yang pekerja/serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan perjanjian kerja bersama yang merupakan hasil perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hubungan dalam kerja merupakan keterikatan antara para pengusaha dan juga pekerja yang didasarkan pada kontrak kerja, yang juga mengandung elemen – elemen seperti pekerjaan yang dilakukan, kompensasi yang diberikan, serta instruksi dan juga pengawasan yang diperlukan. Adapun penjelasan tiga unsur:⁹

- Pekerjaan, UU Nomor 13 tahun 2003 ternyata tidak mengartikan dengan jelas apa yang dimaksud dengan pekerjaan, hal ini dimaksudkan supaya undang – undang tersebut bisa menyesuaikan zaman. Sedangkan dalam KBBI kata pekerjaan artinya adalah barang apa yang dilakukan tugas kewajiban, hal yang diperbuat, dikerjakan dan sebagainya, serta hasil dalam bekerja.¹⁰
- Upah yaitu pengertian upah menurut UU Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 1 ayat 30 upah merupakan hak pekerja/buruh yang diperoleh dan dinyatakan dalam

⁹ Abdul R. Budiono 2011. Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Indeks, hal. 28

¹⁰ <https://kbbi.web.id>.

berbentuk uang sebagai imbalan darii pengusaha ataupun pemberi kerja keepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan juga dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, ataupun peraturan perundang – undangan, termasuk juga tunjangan untuk pekerja atau buruh dan juga keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ataupun jasa yang sudah maupun akan dilakukan.

- Perintah, yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan perundang – undangan sebelumnya, tidak memberikan batasan atau definisi untuk perintah. Di sisi lain, menurut KBBI, arti kata perintah adalah istilah yang dimaksudkan untuk mengarahkan melakukan sesuatu yang harus dilakukan seperti perintah, aba – aba, suruhan atau peraturan dari atas yang harus dijalankan.¹¹

2. Syarat Sah Perjanjian

Perjanjian ada 2 bagian, yakni kesatu bagian dari inti atau *wezenlijk oordeel* yang juga disebut *essensialia*, merupakan sifat yang wajib ada di dalam perjanjian, sifat menentukan maupun menyebabkannya perjanjian tersebut tercipta atau *constructive oordeel*, yakni perjanjian oleh para pihak dan obyek dari perjanjian. Bagian non – inti kedua, disebut *nonn wezelijk oordel* dan dibagi lagi menjadi *naturalia* dan *accidentalia*; bagian ‘*naturalia*’ adalah elemen yang secara *intrinsic* terkait degan kontrak, misalnya jaminan bahwa barang yang dijual berdasarkan kontrak bebas dari cacat. Bagian ‘*accidentalia*’, di sisi lain, adalah unsur yang juga melekat pada kontrak tetapi secara tegas disetujui oleh seua pihak, misalnya tempat tinggal para pihak.¹²

¹¹ *Ibid.* hal. 13

¹² I Ketut Oka Setiawan, *op.cit*, hal. 60.

Perjanjian sah merupakan perjanjian yang dalam memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan undang – undang kemudian diakui hukum sebagai sah. Syarat sahnya perjanjian dituangkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara yakni:

- Sepakat bagi mereka untuk mengikatkan diri

Dalam praktiknya, kondisi ini sering disebut sebagai kesepakatan atau toestemming.

Kesepakatan adalah consensus maksud atas pokok perjanjian antara para pihak. Dalam konteks hubungan perjanjian kerja bersama, pekerja setuju untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan, pemberi kerja menerima bahwa pekerja akan dipekerjakan dan kedua belah pihak menyetujui upah yang disepakati. Oleh karena itu, perjanjian tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak.

- Cakap dalam membuat perikatan

Tentang syarat cakap ini, wajib dituangkan dengan jelas, oleh para pihak dalam membuat suatu perikatan. Pasal 1330 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, yang memberi batas orang mana saja yang dianggap tidak cakap dalam bertindak membuat perjanjian yakni :

- Orang yang dikategorikan belum dewasa.
- Mereka yang masih dibawah pengampuan.
- Perempuan, dalam aturan yang ditetapkan undang – undang, dan umumnya semua orang kepada siapa undang – undang telah melarang membuat suatu perjanjian tertentu.

Seseorang dianggap kompeten untuk membuat perjanjian jika mereka telah mencapai usia legal.

Hal ini juga berlaku untuk kontrak kerja. UU Ketenagakerjaan, dalam pasal 1 ayat 26 UU Nomor 13 tahun 2003, menetapkan bahwa usia yang dianggap cukup untuk membuat kontrak kerja adalah

hingga 18 tahun, sementara pasal 69 UU Nomor 13 tahun 2003 menetapkan bahwa anak – anak berusia antara 13 dan 15 tahun dapat melakukan pekerjaan ringan selama tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial mereka.

- Sesuatu hal yang tertentu

Dalam hukum ketenagakerjaan, adanya hal tertentu bisa diartikan sebagai adanya hubungan kerja yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja, dan hal tertentu bisa diartikan sebagai pokok kontrak, sehingga pokok kontrak haruslah suatu hal atau barang yang sangat jelas atau pasti. Kepastian berarti bahwa subjek kontrak harus jelas, atau setidaknya dapat ditentukan, dan tidak boleh ambigu. Hal ini sangat penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada para pihak dan untuk mencegah munculnya kontrak fiktif. Sebagai contoh, dalam jual beli kendaraan bermotor, merek, tahun pembuatan, warna, nomor mesin, dan lain – lain harus jelas.¹³

- Suatu sebab yang halal

Kata ‘sebab’ adalah terjemahan dari kata Latin ‘causa’. ‘Sebab’ adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat perjanjian. Menurut pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, ‘causa’ tidak berarti sebab dalam arti sesuatu yang menyebabkan atau mendorong seseorang untuk membuat perjanjian, tetapi sebab dalam arti ‘isi perjanjian itu sendiri’, yang menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh para pihak.

Yang tidak diperbolehkan adalah jika kontrak tersebut bertentangan dengan hukum, kesusilaan atau ketertiban umum dan moralitas. Misalnya, penjualan bayi tidak sah karena bertentangan dengan norma hukum, atau, misalnya, A menjual sepeda motor ke B, tetapi

¹³ Lukman Santoso. 2016. *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerja sama dan Bisnis*. Malang: Citra Intrans Selaras, hal. 22

sepeda motor itu adalah hasil pencurian. KUH Perdata memberikan kebebasan berkontrak, baik secara tertulis maupun lisan, tetapi tidak boleh bertentangan dengan norma hukum.¹⁴

Syarat pertama dan kedua disebut syarat subyektif karena keduanya berkaitan dengan subjek kontrak, sedangkan syarat ketiga dan keempat adalah syarat obyektif yang berkaitan dengan objek kontrak. Untuk kontrak yang tidak memenuhi syarat subyektif, salah satu pihak dapat meminta agar kontrak tersebut dihentikan (dibatalkan), dan untuk kontrak yang tidak memenuhi syarat obyektif, kontrak tersebut batal demi hukum.¹⁵

3. Asas – asas dalam perjanjian kerja

Dalam menciptakan keseimbangan dan menjaga hak yang telah dimiliki oleh pihak – pihak sebelum perjanjian menjadi ikatan yang mengikat bagi mereka, KUHPerdata mengenalkan 3 (tiga) asas penting dalam perjanjian, yaitu:

- Asas Personalia

Asas tersebut bisa ditemukan di dalam ketentuan Pasal 1315 KUHPerdata yang bunyinya, “Pada umumnya tak seorang pun bisa mengikatkan diri atas nama sendiri ataupun dimintakannya suatu janji untuk dirinya sendiri”. Dari ketentuan tersebut bisa disimpulkan bahwasanya suatu perjanjian yang dibuat seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu ataupun subyek hukum pribadi.

Ketentuan pasal 1315 dapat dikatakan hanya menunjuk pada asas kecakapan personal, tetapi lebih dari itu, ketentuan tersebut juga menunjuk pada kewenangan bertindak dari orang yang membuat atau menandatangani kontrak. Secara khusus,

¹⁴ Lukman Santoso, *Op. Cit.* hal. 22

¹⁵ Nanik Trihastuti. 2013. *Hukum Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia*. Malang; Setara Pres, hal. 20

ketentuan pasal 1315 menunjuk pada kewenangan bertindak sebagai orang pribadi yang mandiri, yang memiliki kekuasaan untuk bertindak untuk dirinya sendiri dan atas namanya sendiri, dan tindakan yang dilakukan oleh seseorang sebagai badan hukum privat yang mandiri mengikat orang tersebut dan di bidang perikatan, pada semua harta kekayaan yang dimiliki orang tersebut.¹⁶

Secara umum, sesuai dengan prinsip – prinsip personalia tentang kewenangan untuk bertindak sebagai individu, sebagaimana diatur dalam Pasal 1315 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, dapat dibedakan sebagai berikut:¹⁷

- Untuk kepentingannya sendiri dan untuk kepentingan orang lain. Dalam hal ini, ketentuan Pasal 1311 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata berlaku secara pribadi.
- Sebagai wakil dari suatu pihak.
- Sebagai kuasa dari orang atau pihak yang memberikan kuasa. Dalam hal ini, berlaku ketentuan – ketentuan yang diatur dalam Bab 16 Buku 3 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (Pasal 1792 sampai dengan Pasal 1819 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata).

Ketentuan Pasal 1316 KUH Perdata mencakup kemungkinan terbentuknya hubungan hukum antara tiga pihak atau lebih, dua pihak sebagai debitur dan satu pihak sebagai obligor, atau sebaliknya.

- Asas Konsensualisme

¹⁶ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja. 2003. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta:Raja Grafindo Persada, hal. 15

¹⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op. Cit*, hal. 17

Asas konsensualisme pada dasarnya menyatakan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara lisan adalah mengikat, meskipun perjanjian tersebut hanya dibuat secara lisan, dan bahwa suatu kewajiban timbul pada salah satu atau beberapa pihak dalam perjanjian segera setelah perjanjian tersebut dibuat. Dan, pada umumnya, suatu perjanjian yang mengikat dan berlaku sebagai perikatan bagi para pihak yang membuatnya tidak memerlukan formalitas, tetapi untuk melindungi kepentingan debitur, formalitas dapat dipertahankan atau diperlukan suatu perbuatan tertentu yang khusus.¹⁸

Asas ini dinyatakan dalam Pasal 1320 (1) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa ‘perjanjian berakhir pada detik tercapainya kata sepakat, pada detik itulah timbul hak dan kewajiban para pihak’.

- Asas Pacta Sunt Servanda

Asas pacta sunt servanda, yang juga dikenal sebagai asas kepastian hukum, berkaitan dengan hasil dari suatu perjanjian dan menyatakan bahwa hakim dan pihak ketiga wajib menghormati substansi kontak yang dibuat oleh para pihak, seperti halnya hukum. Hakim dan pihak ketiga tidak dapat mengintervensi substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak sebagaimana halnya undang – undang.¹⁹

Prinsip ini berkaitan dengan keabsahan kontrak. Asas ini dirangkum dalam Pasal 1338 ayat 1 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata: ‘Kontrak yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya.

- Asas Kebebasan Berkontrak

¹⁸ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op. Cit.*, hal. 35

¹⁹ Salim. 2008. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, hal. 10

Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat kontrak, membuat kontrak dengan siapa saja, menentukan isi, pelaksana, dan persyaratan kontrak, serta menentukan bentuk kontrak, teretulis atau tidak tertulis.

Latar belakang munculnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang sudah ada sejak zaman Yunani. Paham individualisme ini diteruskan oleh kaum Epicurean dan berkembang pesat pada masa Renaisans dengan ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, John Locke, dan Rosseau. Menurut individualisme, setiap individu bebas untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Dalam hukum kontrak, prinsip ini diwujudkan dalam 'kebebasan berkontrak'.²⁰

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- Membuat perjanjian atau tidak membuat perjanjian
 - Membuat perjanjian dengan siapapun
 - Menentukan isi, pelaksanaan dan syarat – syarat perjanjian
 - Menentukan bentuk perjanjian.
- Asas Itikad Baik (*Goede Trouw*)

Asas itikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 (3) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa suatu kontrak harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas itikad baik adalah asas yang menyatakan bahwa para pihak, yaitu kreditur dan

²⁰ Salim, *Op. Cit*, hal. 9.

debitur, berkewajiban untuk melaksanakan isi kontrak yang didasarkan pada kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau itikad baik dari para pihak.

Itikad baik dapat dibedakan menjadi itikad relative dan itikad mutlak. Pada itikad relative, orang memperhatikan sikap dan perilaku nyata dari subjek, sedangkan pada itikad absolut, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan dan skala obyektif dibuat untuk mengevaluasi situasi sesuai dengan norma – norma obyektif (penilaian yang adil).²¹

4. Macam – macam Perjanjian Kerja

Ada dua jenis perjanjian kerja bersama berdasarkan bentuknya, yaitu perjanjian tertulis dan tidak tertulis, dimana perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dapat digunakan sebagai alat bukti jika terjadi perselisihan. Perjanjian kerja tidak tertulis adalah perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan dapat mengikat pekerja, namun termasuk dalam ruang lingkup yang tidak baku karena perjanjian kerja ini hanya didasarkan pada kepercayaan dan sulit untuk dibuktikan jika terjadi perselisihan. Terkait dengan bentuk perjanjian kerja bersama, Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa ‘perjanjian kerja bersama dapat dibuat secara tertulis atau lisan’.

Kualitas atau kuantitas perjanjian bersama tidak boleh kurang dari peraturan perusahaan, peraturan ketenagakerjaan bersama dan undang – undang. Perjanjian kerja bersama kemudian dibagi menjadi dua jenis perjanjian kerja bersama jika dilihat dari ujungnya menurut Pasal 56 ayat 1 UU Ketenagakerjaan:

- Perjanjian kerja waktu tertentu, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu

²¹ Salim, *Op. Cit*, hal. 9

atau untuk pekerja dalam jumlah tertentu (dalam hal ini disebut karyawan kontrak)

- Kontrak kerja waktu tidak tertentu, adalah kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja tetap, dalam hal ini disebut sebagai karyawan tetap.

5. Wanprestasi

Wanprestasi adalah kelalaian, yaitu kegagalan untuk memenuhi kewajiban berdasarkan perikatan. Atas kelalaian tersebut, pihak yang lalai wajib memberikan ganti rugi, biaya dan bunga.²² Wanprestasi adalah kegagalan untuk melaksanakan suatu kewajiban tepat pada waktunya atau sesuai dengan jadwal waktu yang seharusnya; jika pihak yang berkewajiban gagal melaksanakan kontrak dan terlambat dari jadwal waktu yang ditentukan, maka hal tersebut disebut wanprestasi dan termasuk juga dalam wanprestasi.²³

Dengan demikian, wanprestasi adalah suatu keadaan dimana pihak yang berkewajiban (obligor) tidak melaksanakan atau lalai melaksanakan prestasi yang telah ditetapkan dalam kontrak. Wanprestasi timbul karena adanya suatu kesengajaan atau kelalaian atau keadaan emmachsa (overmach) dari pihak obligor sendiri.

Ada empat jenis wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) yang dilakukan oleh debitur:²⁴

- Tidak melakukan apa yang dijanjikan
- Tidak melakukan apa yang dijanjikan sebagaimana dijanjikan
- Melakukan apa yang dijanjikan tapi terlambat

²² J. C. T. Simorangkir dan Rudy T. Erwin Prasetyo. 1987. Kamus Hukum. Jakarta: Aksara Baru, hal. 186

²³ M. Yahya Harahap, *Op. Cit.* hal. 60

²⁴ Subekti, *Op. Cit.* hal. 45

- Tidak melakukan apa yang seharusnya dijanjikan

Konsekuensi dari wanprestasi adalah sebagai berikut:²⁵

- Jika debitur menunda pelaksanaan, kreditur dapat menuntut pelaksanaan dari debitur
- Debitur wajib membayar ganti rugi kepada kreditur (Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1243)
- Jika kegagalan terjadi setelah debitur wanprestasi, beban risiko beralih ke kerugian debitur, kecuali jika kreditur disengaja atau lalai
- Jika kewajiban muncul dari kontrak timbal balik, kreditur dapat menggunakan Pasal 1266 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata untuk membebaskan pihak lain dari kewajiban untuk menafkahi pihak lain jika salah satu pihak gagal memenuhi kewajiban, berdasarkan syarat batal, yang dianggap harus disertakan dalam kontrak timbal balik.

6. Subyek Perjanjian

Subjek dari kontrak adalah kreditur, yang memiliki hak atas kinerja, dan debitur, yang memiliki kewajiban untuk melaksanakannya.²⁶ Sebuah kontrak terdiri dari dua pihak atau lebih. Para pihak dalam suatu kontrak dapat berupa orang pribadi (naturlijk person) dan badan hukum (recht person).

7. Obyek Perjanjian

Objek perjanjian adalah prestasi, yaitu debitur berkewajiban atas suatu prestasi dan

²⁵ Salim HS, *Op. Cit.*, hal. 181

²⁶ M. Yahya Harahap, *Op. Cit.* hal. 10

kreditu berhat atas suatu prestasi.²⁷ Menurut pasal 1234 KUHPerdata, prestasi bisa memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, ataupun tidak sama sekali berbuat sesuatu. Syarat sah perikatan yaitu:

- Obyek wajib tertentu
- Obyek wajib diperbolehkan
- Obyeknya bisa dinilai dengan uang
- Obyeknya wajib mungkin

B. Tinjauan Khusus

1. Pengertian tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan usaha, dan organisasi lainnya yang memperkerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan.

²⁷ Purwahid Patrik. 1994. Dasar – dasar Hukum Perikatan. Bandung: Mandar Maju, hal. 13

Dari uraian definisi tersebut, dapat dipahami bahwa PKWT adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau jenis pekerjaan tertentu dan tidak termasuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

PKWT hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang akan selesai dalam waktu tertentu, sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatannya, yaitu:²⁸ 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, 2) pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, 3) pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama dan tidak terlalu sering, 4) pekerjaan yang bersifat musiman, 5) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba atau penyelidikan.

Ada tiga jenis pekerja dengan kontrak kerja waktu tertentu:²⁹

- Pekerja kontrak adalah pekerja yang diperkerjakan untuk jangka waktu yang telah disepakati secara kontraktual
- Pekerja tidak tetap adalah pekerja yang bekerja untuk pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, yang jam kerja dan beban kerjanya dapat bervariasi, dan pekerja menerima upah berdasarkan tingkat kehadiran harian pekerja. Pekerja tidak tetap sering ditemukan di perusahaan kontraktor yang mengerjakan proyek (misalnya bangunan, jalan umum). Kontrak kerja harian lepas harus memenuhi syarat bahwa pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan. Jika pekerja

²⁸ Abdullah Sulaiman. 2018. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan Di Indonesia. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, hal. 99-100

²⁹ Yuliana Yuli W. dkk. "Implementasi Undang – Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)". *Jurnal Yuridis*, Vol. 5, Nomor 2, (2018), hal. 192

bekerja lebih dari 21 hari berturut – turut selama lebih dari tiga bulan, maka PKWT diubah menjadi PKWTT (Pasal 10 ayat 2 dan 3 Kep. 100/MEN/IV/2004).

- Pekerja Borongan adalah seorang atau beberapa orang pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan cara membeli jenis pekerjaan tertentu yang dapat diukur dengan jumlah atau ukuran atau beratnya. Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja berakhir pada saat pekerja borongan selesai.

2. Bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada prinsipnya, perjanjian kerja bersama dapat dibuat secara tertulis atau tidak tertulis dan dapat juga dibuat secara lisan. Namun demikian, beberapa perjanjian kerja, seperti perjanjian kerja untuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri³⁰, diwajibkan untuk dibuat secara tertulis. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Apabila perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Apabila perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat sekurang – kurangnya hal – hal sebagai berikut:

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- Nama, gender, usia, dan alamat tempat kerja/tempat usaha;
- Jabatan atau jenis pekerjaan;

³⁰ Endah Pujiastuti. 2008. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: Semarang University Press, hal. 16

- Tempat kerja;
- Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- Kondisi kerja, termasuk hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- Mulai dan masa berlakunya perjanjian kerja bersama;
- Tempat dan tanggal penandatanganan perjanjian kerja bersama;
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian bersama.

3. Syarat – syarat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Pasal 52 ayat 1 Undang – Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat dengan dasar:

- Kesepakatan dan/atau kemauan dari semua pihak
- Ada kemampuan dan kecakapan dari para pihak untuk membuat perjanjian
- Ada pekerjaan yang dijanjikan
- Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Lebih lanjut, Pasal 52(2) menjelaskan bahwa jika perjanjian kerjayang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan ayat 1(a) dan 1(b), maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Di sisi lain, Pasal 52(3) menyatakan bahwa jika perjanjian yang dibuat bertentangan dengan ketentuan ayat (1c) dan 1(d), maka perjanjian tersebut batal.

Persyaratan formal yang harus dipenuhi oleh perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut:³¹

³¹ Djumadi. 2004. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Cetkan Ke – 5. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 67

- Perjanjian kerja bersama harus dibuat dalam tiga rangkap, masing – masing untuk digunakan oleh pekerja, pemberi kerja, dan kantor tenaga kerja setempat, yang masing – masing memiliki kekuatan hukum yang sama.
- Perjanjian bersama harus didaftarkan di kantor tenaga kerja setempat selambat – lambatnya dalam waktu 14 hari setelah penandatanganan perjanjian bersama.
- Biaya yang timbul dari penandatanganan perjanjian kerja bersama khusus ditanggung oleh pemberi kerja.
- Perjanjian kerja khusus harus menyatakan status, hak dan kewajiban para pihak, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 54 (1) Undang – Undang Ketenagakerjaan.

4. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 59 mengenai jangka waktu PKWT menetapkan bahwa PKWT hanya untuk pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama, dengan jangka waktu paling lama 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja bersama jangka waktu tertentu hanya dapat dilaksanakan paling lama 3 tahun.

Persyaratan perpanjangan diatur dalam Pasal 59 ayat 5 yang menyatakan bahwa untuk memperpanjang perjanjian kerja bersama, pengusaha harus memberitahukan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan mengenai maksudnya selambat – lambatnya 7 hari sebelum perjanjian kerja bersama berakhir. Di sisi lain, terkait pembaharuan, Pasal 59 ayat 6 menjelaskan bahwa pembaharuan dapat dilakukan setelah tenggat waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja bersama yang lama untuk jangka waktu tertentu, namun perjanjian tersebut hanya dapat

diperbaharui satu kali dan paling lama 2 tahun. Namun demikian, KEP. 100/MEN/VI/2004, Pasal 3 ayat 5, menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diperbaharui apabila perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dibuat atas dasar selesainya suatu pekerjaan tertentu, tetapi pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan karena keadaan tertentu.

Perbedaan antara perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu adalah, perpanjangan merupakan lanjutan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa ada pemutusan hubungan kerja. Adapun pembaharuan adalah menjalin hubungan baru sesudah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.³²

PKWT bisa diadakan untuk pekerjaan yang jenis dan sifat ataupun kegiatan yang bersifat tidak tetap. PKWT bisa dilaksanakan terhadap pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu, ataupun selesainya suatu pekerjaan tertentu, ataupun pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat ataupun kegiatannya bersifat tidak tetap, dengan rincian sebagai berikut:

- Pasal 5 (1) PP 35/2021 mengatur PKWT berdasarkan jangka waktu, yaitu:
 - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama,
 - Pekerjaan yang bersifat musiman, ataupun
 - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, ataupun produk tambahan yang masih dalam percobaan ataupun penajakan.

³² Eko Wahyudi. 2016. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafindo, hal. 20

- Pasal 5 ayat (2) PP 35/2021 mengatur PKWT berdasarkan selesaiinya suatu pekerjaan tertentu, yaitu:
 - Pekerjaan yang sekali selesai, ataupun
 - Pekerjaan yang bersifat sementara.

Pasal 5 ayat (3) dan Pasal 10 ayat (1) PP 35/2021 menyebutkan PKWT yang bisa dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat ataupun kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah – ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/buruh berdasarkan kehadiran, seperti perjanjian kerja harian.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Ada empat kemungkinan pengakhiran hubungan kerja dalam PKWT:³³

- Legal

Berdasarkan Pasal 61(1) Undang – Undang Ketenagakerjaan, kontrak kerja diakhiri dalam kasus – kasus berikut:

- Meninggalnya pekerja; atau
- Berakhirnya jangka waktu kontrak kerja;
- Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap;

³³ Asri Wijayanti. 2017. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, hal. 161

- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dijelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

- **Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pekerja**

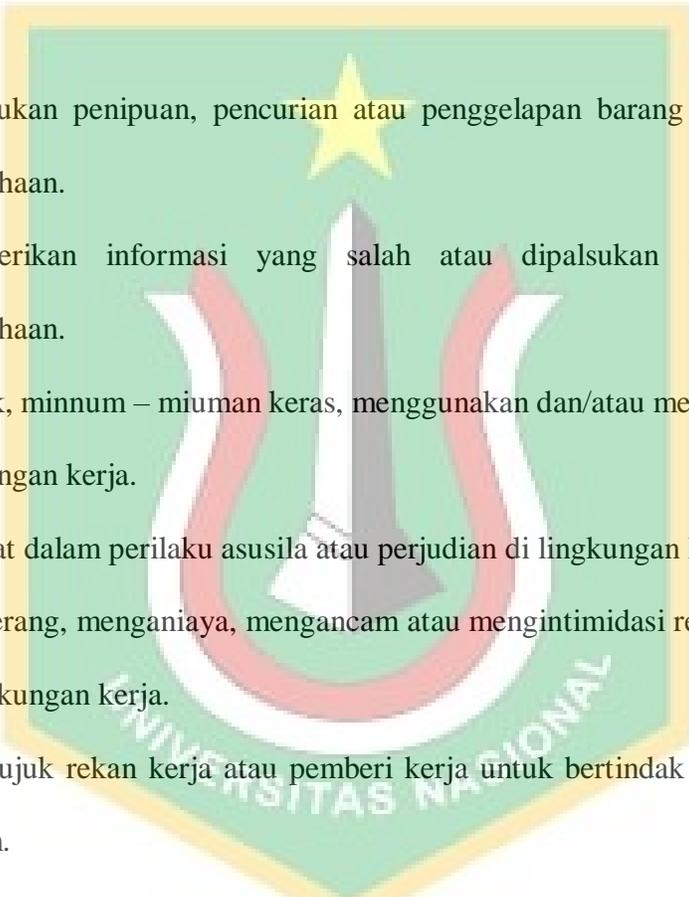
Pemecatan oleh pekerja dapat terjadi jika pekerja mengundurkan diri atau pekerja memiliki alasan mendesak untuk meminta pemecatan. Berdasarkan Pasal 168 Undang – Undang Ketenagakerjaan, seorang pekerja dapat mengajukan permohonan pemecatan kepada badan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan jika pemberi kerja:

- ❖ Melecehkan, menghina, atau mengancam pekerja.
- ❖ Membujuk dan/atau memerintahkan pekerja untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum.
- ❖ Gagal membayar upah pada waktu yang ditentukan selama lebih dari tiga tahun berturut – turut.
- ❖ Gagal memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja.
- ❖ Memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan.
- ❖ Menugaskan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan moral pekerja selama melakukan pekerjaan yang tidak tercakup dalam perjanjian kerja bersama.

- **Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengusaha**

Pemecatan oleh pemberi kerja bisa terjadi karena beberapa alasan, termasuk jika pekerja tidak lulus masa percobaan, jika perusahaan menutup bisnisnya karena mengalami kerugian, atau jika pekerja melakukan kesalahan³⁴.

Pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja sesuai dengan Pasal 158(1) UU Ketenagakerjaan dengan alasan bahwa pekerja tersebut telah melakukan pelanggaran berat, seperti:

- 
- ❖ Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
 - ❖ Memberikan informasi yang salah atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
 - ❖ Mabuk, minnum – miuman keras, menggunakan dan/atau mengedarkan narkoba di lingkungan kerja.
 - ❖ Terlibat dalam perilaku asusila atau perjudian di lingkungan kerja
 - ❖ Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi rekan kerja atau atasan di lingkungan kerja.
 - ❖ Membujuk rekan kerja atau pemberi kerja untuk bertindak bertentangan dengan hukum.
 - ❖ Dengan sengaja merusak property perusahaan yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan atau meninggalkannya dalam kondisi berbahaya.
 - ❖ Dengan senagaja membiarkan rekan kerja atau pemberi kerja dalam kondisi berbahaya di tempat kerja.

³⁴ Asri Wijayanti, *Op. Cit.* hal. 162

- ❖ Mengungkapkan atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- ❖ Melakukan tindakan lain yang diancam dengan hukuman penjara lima tahun atau lebih di lingkungan kerja.

Pemberi kerja memberhentikan pekerja karena melakukan pelanggaran berat yang membutuhkan bukti yang disebutkan dalam Pasal 158, ayat 2, Undang – Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

- ❖ Pekerja tertangkap basah.
- ❖ Ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan.
- ❖ Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang dari perusahaan yang bersangkutan dan dikuatkan oleh sekurang – kurangnya dua orang saksi.
- Pemutusan Hubungan Kerja oleh Putusan Pengadilan

PHK berdasarkan putusan pengadilan pada praktiknya merupakan hasil dari perselisihan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. PHK haruslah merupakan upaya terakhir apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.

