

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI WANPRESTASI TERKAIT KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA/BURUH

A. Perjanjian Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian sering disebut juga dengan persetujuan, yang berasal dari bahasa Belanda yakni *overeenkomst*.¹ Perjanjian adalah suatu peristiwa yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.² Menurut teori lama, yang disebut perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Lalu, menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian, adalah : “Suatu hubungan antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.”³

Perjanjian dalam KUHPerdara dapat ditemukan dalam Pasal 1313 ayat (1) KUHPerdara berbunyi: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan

¹ Leli Joko Suryono, , *Pokok-pokok Perjanjian Indonesia*, LP3M UMY, Yogyakarta, 2014, hlm.43.

² Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm.119.

³ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 161.

dirinya terhadap satu orang atau lebih.” Pasal 1313 ayat (1) KUHPerdata, dapat diketahui bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa tersebut timbul suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang dinamakan perikatan.

Dengan demikian perjanjian merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan. Selain dari perjanjian, perikatan juga dilahirkan dari undang-undang (Pasal 1233 KUHPerdata) atau dengan perkataan lain ada perikatan yang lahir dari undang-undang. Pada kenyataannya yang paling banyak adalah perikatan yang lahir dari perjanjian. Tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdata).⁴

Beberapa pakar hukum perdata mengemukakan pandangannya terkait definisi hukum perjanjian, sebagai berikut:⁵

- a) Wirjono Prodjodikoro, menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap tidak berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak yang lain berhak untuk menuntut pelaksanaan janji tersebut.

⁴ R. Soeroso, *Perjanjian Di Bawah Tangan Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.3.

⁵ Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hlm. 2

- b) M. Yahya Harahap, mengemukakan bahwa perjanjian mengandung suatu pengertian yang memberikan suatu hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.
- c) Subekti, mengatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan sesuatu.
- d) Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, yang berisi dua (*een tweezijdige overeenkomst*) yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁶ Adapun yang dimaksud dengan suatu perbuatan hukum yang berisi dua atau tidak lain adalah satu perbuatan hukum yang meliputi penawaran dari pihak yang satu dan penerima dari pihak lain. Artinya perjanjian tidak merupakan satu perbuatan hukum, akan tetapi merupakan hubungan hukum antara dua orang yang bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

⁶ Sudikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 110.

Bedasarkan beberapa definisi perjanjian-perjanjian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian dapat menjadi suatu perbuatan hukum jika ada kata sepakat kedua belah pihak.

2. Unsur-unsur Perjanjian

Suatu perjanjian apabila diuraikan unsur-unsur yang ada didalamnya, maka unsur-unsur tersebut dapat dikelompokkan dalam beberapa kelompok adalah sebagai berikut :

a) Unsur Esensialia

Unsur esensialia dalam perjanjian mewakili ketentuan-kekentuan berupa prestasi-prestasi yang wajib dilakukan oleh salah satu atau lebih pihak, yang mencerminkan sifat dari perjanjian tersebut, yang membedakan secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya. Unsur essensialia ini pada umumnya dipergunakan dalam memberikan rumusan, definisi atau pengertian dari suatu perjanjian.⁷ Dari sekian banyak perjanjian yang diatur diluar Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang acapkali sering disebut dengan perjanjian tidak bernama,

⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 85.

dalam hal ini dapat digolongkan kedalam tiga golongan besar yaitu :⁸

- 1) Perjanjian yang secara prinsip masih mengandung unsur esensialia dari salah satu perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata, misalnya perjanjian pemberian kredit oleh perbankan, yang mengandung unsur-unsur esensialia dari perjanjian pinjam meminjam. Terhadap jenis perjanjian ini, makanya ketentuan yang berlaku didalam KUH Perdata, sejauh perjanjian tersebut tidak boleh disimpangi dan atau mengandung ketentuan-ketentuan yang tidak diatur secara khusus atau berada oleh para pihak, adalah mengikat bagi para pihak.
- 2) Perjanjian yang mengandung kombinasi dari unsur-unsur esensialia dari dua atau lebih perjanjian yang diatur dalam KUHPerdata, misalnya perjanjian sewa-beli, yang mengandung baik unsur-unsur esensialia jual beli maupun sewa menyewa yang diatur dalam KUH Perdata.

⁸ *Ibid*, hlm. 87-89.

b) Perjanjian yang sama sekali tidak mengandung unsur-unsur esensialia dari perjanjian yang diatur dalam KUHPerdara, seperti misalnya perjanjian sewa guna usaha dengan hak opsi atau yang lebih populer dengan nama (Financial Lease). Meskipun dalam perjanjian sewa guna usaha dengan hak opsi ini, diatur mengenai masalah sewa menyewa, dan opsi untuk membeli kebendaan yang disewa guna usahakan dengan hak opsi, namun jika dilihat dari sifat transaksi sewa guna usaha secara keseluruhan, transaksi ini tidak mengandung unsur sewa menyewa maupun jual beli, melainkan lebih merupakan suatu bentuk pembiayaan diluar lembaga perbankan.

c) Unsur Naturalia

Unsur naturalia ini adalah unsur yang lazimnya melekat pada perjanjian, yaitu unsur yang tanpa diperjanjikan secara khusus dalam suatu perjanjian secara diam-diam dengan sendirinya dianggap ada dalam perjanjian karena sudah merupakan pembawaan atau melekat pada perjanjian.⁹ Unsur naturalia unsur yang pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur essensialianya diketahui secara pasti misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur essensialia jual-beli,

⁹ Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit*, hlm.110-111.

pasti terdapat unsur *naturalia* berupa kewajiban dari penjual untuk menanggung kebendaan yang dijual dari cacat-cacat tersembunyi. Ketentuan ini tidak dapat disimpangi oleh para pihak, karena sifat jual beli menghendaki hal yang demikian. Masyarakat tidak akan mentolerir suatu jual beli dimana penjual tidak mau menanggung cacat-cacat tersembunyi dari kebendaan yang dijual olehnya.¹⁰

d) Unsur *Aksidental*

Unsur *aksidental* adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Dengan demikian maka unsur ini pada hakekatnya bukan merupakan suatu bentuk prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi oleh para pihak.¹¹

3. Asas-asas Perjanjian

Adapun asas-asas hukum yang perlu diperhatikan oleh para pihak dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian adalah sebagai berikut :

¹⁰ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op.Cit*, hlm.88-89

¹¹ *Ibid*, hlm. 89-90.

a. Asas pada saat membuat suatu perjanjian.

1) Asas Konsensualisme

Bahwa perjanjian terbentuk karena adanya perjumpaan kehendak (concensus) dari pihak-pihak. Perjanjian pada pokoknya dapat dibuat bebas, tidak terikat bentuk dan tercapai tidak secara formil tetapi cukup melalui konsensus belaka.¹² Pada asas konsensualisme ini diatur dalam Pasal 1320 butir (1) KUH Perdata yang berarti bahwa pada dasarnya perjanjian itu timbul atau sudah dianggap lahir sejak detik tercapainya konsensus atau kesepakatan.¹³ Dengan kata lain perjanjian itu sudah sah dan mempunyai akibat hukum sejak saat tercapai kata sepakat antara para pihak, mengenai pokok perjanjian.

2) Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah perjanjian para pihak menurut kehendak bebas membuat perjanjian dan setiap orang bebas mengikat diri dengan siapapun yang ia kehendaki, para pihak juga dapat dengan bebas menentukan cakupan isi serta persyaratan dari suatu perjanjian dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan

¹² Evi Ariyani, *Op. Cit*, hlm.13.

¹³ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2001, hlm. 15.

dengan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa, baik ketertiban umum maupun kesusilaan.¹⁴ Artinya asas kebebasan berkontrak berarti bahwa setiap orang dapat menciptakan perjanjian-perjanjian baru yang tidak dikenal dalam perjanjian bernama dan yang isinya menyimpang dari perjanjian bernama yang diatur oleh undang-undang.¹⁵

Asas kebebasan berkontrak diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) :”Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

3) Asas Personalia

Asas ini diatur dan dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata. Dari rumusan tersebut dapat kita ketahui bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu, subjek hukum pribadi, hanya akan berlaku dan mengikat untuk dirinya

¹⁴ Evi Ariyani. *Op. Cit*, hlm.13

¹⁵ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan pada umumnya*, Alumni, Bandung, 1999, hlm. 36

sendiri.¹⁶ Secara spesifik ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata menunjuk pada kewenangan bertindak sebagai individu pribadi sebagai subyek hukum pribadi yang mandiri, yang memiliki kewenangan bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri. Dalam hal ini diatur pada ketentuan Pasal 1131 KUH Perdata, yang menyatakan: “segala kebendaan milik debitur, baik yang bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada dikemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatan seseorang”.

4) Asas itikad baik

Mengenai asas itikad baik dalam perjanjian ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menyebutkan bahwa “perjanjian itu harus dilakukan dengan itikad baik”. J. Satrio memberikan penafsiran itikad baik yaitu bahwa perjanjian harus dilaksanakan sesuai dengan kepatutan dan kepatutan, karena itikad baik adalah suatu pengertian yang abstrak dan walaupun akhirnya seseorang mengerti apa yang dimaksud dengan itikad baik, orang masih sulit untuk merumuskannya.¹⁷

¹⁶ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op.Cit*, hlm 14-15.

¹⁷ J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 365.

Asas itikad baik mempunyai dua pengertian yaitu itikad baik subyektif dan itikad baik obyektif. Asas itikad baik dalam pengertian subyektif dapat diartikan sebagai sikap kejujuran dan keterbukaan seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum. Itikad baik dalam arti obyektif berarti bahwa suatu perjanjian yang dibuat haruslah dilaksanakan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan atau perjanjian tersebut dilaksanakan dengan apa yang dirasakan sesuai dalam masyarakat dan keadilan.¹⁸

5) Asas Pacta Sunt Servanda

Asas Pacta Sunt Servanda adalah suatu kontrak yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat para pihak tersebut secara penuh sesuai isi kontrak tersebut, mengikat secara penuh suatu kontrak yang dibuat para pihak tersebut oleh hukum kekuatannya sama dengan kekuatan mengikat undang-undang.¹⁹ Pada asas ini tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

¹⁸ Mulyadi Nur, *Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitanya Dengan Perjanjian Baku*, pojokhukum.blogspot.com, diakses pada hari jumat 04 Januari 2019 pukul 13.20 WIB.

¹⁹ Evi Ariyani, *Op.Cit*, hlm. 12-13.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dapat disimpulkan bahwa ketentuan yang telah disepakati bersama oleh para pihak akan mempunyai kekuatan mengikat yang sama bagi kedua belah pihak dan harus ditaati, jika terjadi penyimpangan dan pelanggaran oleh salah satu pihak dalam perjanjian, maka akan berakibat pihak dapat mengajukan tuntutan atas dasar wanprestasi atau adanya ingkar janji.

4. Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1320 KUH Perdata, maka suatu perjanjian dinyatakan sah apabila telah memenuhi empat syarat yaitu :

- a) Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
- b) Kecakapan bertindak untuk membuat suatu perjanjian;
- c) Adanya objek atau suatu hal tertentu; dan
- d) Suatu sebab yang halal

Jika diperhatikan dua syarat yang pertama, kedua syarat tersebut adalah syarat yang menyangkut subjeknya, sedangkan dua syarat yang terakhir adalah mengenai objeknya.

B. Pengertian Wanprestasi

1. Prestasi

Prestasi merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam suatu perikatan.²⁰ Pemenuhan prestasi merupakan hakikat dari suatu perikatan. Kewajiban memenuhi prestasi dari debitur selalu disertai dengan tanggung jawab (liability), artinya debitur mempertaruhkan harta kekayaannya sebagai jaminan pemenuhan hutangnya kepada kreditur. Menurut ketentuan Pasal 1131 dan Pasal 1132 KUHPerdara, semua harta kekayaan debitur baik bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang akan ada menjadi jaminan pemenuhan hutangnya terhadap kreditur, jaminan semacam ini disebut jaminan umum.²¹

Dalam kata lain Prestasi merupakan sebuah esensi daripada suatu perikatan. Apabila esensi ini tercapai dalam arti dipenuhi oleh debitur maka perikatan itu berakhir. Agar esensi itu dapat tercapai yang artinya kewajiban tersebut dipenuhi oleh debitur maka harus diketahui sifat-sifat dari prestasi tersebut ,yakni :²²

- a) Harus sudah tertentu atau dapat ditentukan
- b) Harus mungkin
- c) Harus diperbolehkan (halal)
- d) Harus ada manfaatnya bagi kreditur

²⁰ Mariam Darus Badruzaman, *Asas-Asas Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1970, hlm.8.

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Op. cit*, hal 17

²² *Ibid*, hlm.20.

- e) Bisa terdiri dari suatu perbuatan atau serentetan perbuatan

2. Wanprestasi

Di dalam perjanjian selalu ada dua subjek yaitu pihak yang berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi dan pihak yang berhak atas suatu prestasi. Didalam pemenuhan suatu prestasi atas perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak tidak jarang pula debitur (nasabah) lalai melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan seluruh prestasinya, hal ini disebut wanprestasi.

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda “*Wanprestatie*” yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang.²³

Dr. Wirjono Prodjodikoro SH, mengatakan bahwa wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi didalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Barangkali daslam bahasa Indonesia dapat dipakai istilah “pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaannya janji untuk wanprestasi”.²⁴

²³ *Ibid.*

²⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Sumur, Bandung, 1991, hlm.17.

Prof. R. Subekti, SH, mengemukakan bahwa “wanprestasi” itu adalah kelalaian atau kealpaan yang dapat berupa 4 macam yaitu:

- a) Tidak melakukan apa yang telah disanggupi akan dilakukannya.
- b) Melaksanakan apa yang telah diperjanjikannya, tetapi tidak sebagai mana yang diperjanjikan.
- c) Melakukan apa yang diperjanjikan tetapi terlambat,
- d) Melakukan suatu perbuatan yang menurut perjanjian tidak dapat dilakukan.²⁵

H.Mariam Darus Badruzaman SH, mengatakan bahwa apabila debitur “karena kesalahannya” tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka debitur itu wanprestasi atau cidera janji. Kata karena salahnya sangat penting, oleh karena debitur tidak melaksanakan prestasi yang diperjanjikan sama sekali bukan karena salahnya.²⁶

Menurut M.Yahya Harahap bahwa “wanprestasi” dapat dimaksudkan juga sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilaksanakan tidak selayaknya.²⁷

Hal ini mengakibatkan apabila salah satu pihak tidak memnuhi atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang telah mereka

²⁵ R.Subekti, *Hukum perjanjian*, Cet.ke-II, PT Intermasa, Jakarta, 1970, hlm.50 .

²⁶ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet ke-IV, Intermasa, Jakarta, 1979, hlm.59.

²⁷ M.yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982, hlm.60.

sepakati atau yang telah mereka buat maka yang telah melanggar isi perjanjian tersebut telah melakukan perbuatan wanprestasi.

Faktor waktu dalam suatu perjanjian adalah sangat penting, karena dapat dikatakan bahwa pada umumnya dalam suatu perjanjian kedua belah pihak menginginkan agar ketentuan perjanjian itu dapat terlaksana secepat mungkin, karena penentuan waktu pelaksanaan perjanjian itu sangat penting untuk mengetahui tibanya waktu yang berkewajiban untuk menepati janjinya atau melaksanakan suatu perjanjian yang telah disepakati.

Dengan demikian bahwa dalam setiap perjanjian prestasi merupakan suatu yang wajib dipenuhi oleh debitur dalam setiap perjanjian. Prestasi merupakan isi dari suatu perjanjian, apabila debitur tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian maka dikatakan wanprestasi.

Wanprestasi memberikan akibat hukum terhadap pihak yang melakukannya dan membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi, sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena wanprestasi tersebut.

3. Macam-Macam Prestasi dan Wanprestasi

Menurut ketentuan Pasal 1234 KUHPdata, tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Maka dari itu wujud prestasi itu berupa :

a) Memberikan Sesuatu

Dalam Pasal 1235 menyatakan “Dalam tiap-tiap perikatan untuk memberikan sesuatu adalah termaktub kewajiban si berutang untuk menyerahkan kebendaan yang bersangkutan dan untuk merawatnya sebagai seorang bapak rumah yang baik, sampai pada saat penyerahannya.

Pasal ini menerangkan tentang perjanjian yang bersifat konsensual (yang lahir pada saat tercapainya kesepakatan) yang objeknya adalah barang, dimana sejak saat tercapainya kesepakatan tersebut, orang yang seharusnya menyerahkan barang itu harus tetap merawat dengan baik barang tersebut sebagaimana layaknya memelihara barang kepunyaan sendiri sama halnya dengan merawat barang miliknya yang lain, yang tidak akan diserahkan kepada orang lain.²⁸ Kewajiban merawat dengan baik berlangsung sampai barang tersebut

²⁸ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 5.

diserahkan kepada orang yang harus menerimanya. Penyerahan dalam Pasal ini dapat berupa penyerahan nyata maupun penyerahan yuridis.²⁹

b) Berbuat Sesuatu

Berbuat sesuatu dalam suatu perikatan yakni berarti melakukan perbuatan seperti yang telah ditetapkan dalam perikatan. Jadi wujud prestasi disini adalah melakukan perbuatan tertentu.³⁰ Dalam melaksanakan prestasi ini debitur harus mematuhi apa yang telah ditentukan dalam perikatan. Debitur bertanggung jawab atas perbuatannya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diperjanjikan oleh para pihak. Namun bila ketentuan tersebut tidak diperjanjikan, maka disini berlaku ukuran kelayakan atau kepatutan yang diakui dan berlaku dalam masyarakat.³¹ Artinya sepatutnya berbuat sebagai seorang pekerja yang baik.

c) Tidak Berbuat Sesuatu

Tidak berbuat sesuatu dalam suatu perikatan yakni berarti tidak melakukan suatu perbuatan seperti yang telah diperjanjikan.³² Jadi wujud prestasi di sini adalah tidak melakukan perbuatan. Di sini kewajiban

²⁹ J. Satrio, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1999, hlm.84.

³⁰ Abdulkadir Muhammad, *Op. cit*, hlm. 19.

³¹ *Ibid*

³² *Ibid*

prestasinya bukan sesuatu yang bersifat aktif, tetapi justru sebaliknya yaitu bersifat pasif yang dapat berupa tidak berbuat sesuatu atau membiarkan sesuatu berlangsung.³³ Disini bila ada pihak yang berbuat tidak sesuai dengan perikatan ini maka ia bertanggung jawab atas akibatnya.

d) Wujud wanprestasi

Untuk menetapkan apakah seorang debitur itu telah melakukan wanprestasi dapat diketahui melalui 3 keadaan berikut:³⁴

- 1) Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian atau tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan undang-undang dalam perikatan yang timbul karena undang-undang.
- 2) Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru, artinya debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang diperjanjikan atau apa yang ditentukan oleh undang-undang, tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas

³³ J.Satrio, *Op.Cit*, hlm. 52.

³⁴ Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit*, hlm.20.

yang ditentukan dalam perjanjian atau menurut kualitas yang ditetapkan oleh undang-undang.

- 3) Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya, artinya debitur memenuhi prestasi tetapi terlambat, waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak dipenuhi. Prof. Subekti menambahkan lagi keadaan tersebut di atas dengan “melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya”.

4. Sebab Terjadinya Wanprestasi

Dalam pelaksanaan isi perjanjian sebagaimana yang telah ditentukan dalam suatu perjanjian yang sah, tidak jarang terjadi wanprestasi oleh pihak yang dibebani kewajiban (debitur) tersebut. Tidak dipenuhinya suatu prestasi atau kewajiban (wanprestasi) ini dapat dikarenakan oleh dua kemungkinan alasan. Dua kemungkinan alasan tersebut antara lain yakni :

- a) Karena kesalahan debitur, baik karena kesengajaan ataupun kelalaiannya.**

Kesalahan di sini adalah kesalahan yang menimbulkan kerugian.³⁵ Dikatakan orang mempunyai

³⁵ J. Satrio, *Op.Cit*, hlm 90.

kesalahan dalam peristiwa tertentu kalau ia sebenarnya dapat menghindari terjadinya peristiwa yang merugikan itu baik dengan tidak berbuat atau berbuat lain dan timbulnya kerugian itu dapat dipersalahkan kepadanya.

Kerugian itu dapat dipersalahkan kepadanya (debitur) jika ada unsur kesengajaan yang merugikan itu pada diri debitur yang dapat dipertanggungjawabkan kepadanya. Sedangkan kelalaian adalah peristiwa dimana seorang debitur seharusnya tahu atau patut menduga, bahwa dengan perbuatan atau sikap yang diambil olehnya akan timbul kerugian.³⁶ Disini debitur belum tahu pasti apakah kerugian akan muncul atau tidak, tetapi sebagai orang yang normal seharusnya tahu atau bisa menduga akan kemungkinan munculnya kerugian tersebut.³⁷ Dengan demikian kesalahannya berkaitan dengan masalah “dapat menghindari” (dapat berbuat atau bersikap lain) dan “dapat menduga” (akan timbulnya kerugian).³⁸

b) Karena keadaan memaksa (*overmacht* / *force majeure*), diluar kemampuan debitur, debitur tidak bersalah.

Keadaan memaksa ialah keadaan tidak dapat dipenuhinya prestasi oleh pihak debitur karena terjadi

³⁶ *Ibid.* hlm. 91.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*

suatu peristiwa bukan karena kesalahannya, peristiwa mana tidak dapat diketahui atau tidak dapat diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.³⁹ Vollmar menyatakan bahwa *overmacht* itu hanya dapat timbul dari kenyataan-kenyataan dan keadaan-keadaan tidak dapat diduga lebih dahulu.⁴⁰ Dalam hukum anglo saxon (Inggris) keadaan memaksa ini dilukiskan dengan istilah “frustration” yang berarti halangan, yaitu suatu keadaan atau peristiwa yang terjadidiluar tanggung jawab pihak-pihak yang membuat perikatan (perjanjian) itu tidak dapat dilaksanakan sama sekali.⁴¹

Keadaan memaksa yang menghalangi perbuatan debitur memenuhi prestasi itu bisa bersifat sementara maupun bersifat tetap.⁴² Unsur –unsur yang terdapat dalam keadaan memaksa itu ialah :⁴³

- 1) Tidak dipenuhi prestasi karena suatu peristiwa yang membinasakan benda yang menjadi objek perikatan, ini selalu bersifat tetap
- 2) Tidak dapat dipenuhi prestasi karena suatu peristiwa yang menghalangi perbuatan debitur

³⁹ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit*, hlm. 27.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 31.

⁴¹ *Ibid*, hlm.27.

⁴² *Ibid*.

⁴³ *Ibid*.

untuk berprestasi, ini dapat bersifat tetap atau sementara.

- 3) Peristiwa itu tidak dapat diketahui atau diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan baik oleh debitur maupun oleh kreditur. Jadi bukan karena kesalahan pihak-pihak, khususnya debitur.

5. Akibat Hukum Dari Wanprestasi

a. Akibat Hukum dari Wanprestasi karena Kesalahan Debitur

Dalam perjanjian untuk memberikan sesuatu atau untuk melakukan sesuatu pihak-pihak menentukan dan dapat juga tidak menentukan tenggang waktu pelaksanaan pemenuhan prestasi oleh debitur.⁴⁴ Dalam hal tenggang waktu pelaksanaan pemenuhan prestasi tidak ditentukan maka dipandang perlu untuk memperingatkan debitur guna memenuhi prestasinya tersebut dan dalam hal tenggang waktu pelaksanaan pemenuhan prestasi ditentukan maka menurut ketentuan Pasal 1238 KUHPerdara debitur dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.⁴⁵

⁴⁴ Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit.* hlm. 21.

⁴⁵ *Ibid*, hlm, 22

Pasal 1238 KUHPerdara :

“Si berutang adalah lalai, apabila ia dengan surat perintah atau dengan sebuah akta sejenis itu telah dinyatakan lalai, atau demi perikatannya sendiri, ialah jika ini menetapkan, bahwa si berutang harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.”

Pasal ini menerangkan bahwa wanprestasi itu dapat diketahui dengan 2 cara, yaitu sebagai berikut :⁴⁶

- 1) Pemberitahuan atau somasi, yaitu apabila perjanjian tidak menentukan waktu tertentu kapan seseorang dinyatakan wanprestasi atau perjanjian tidak menentukan batas waktu tertentu yang dijadikan patokan tentang wanprestasi debitur, harus ada pemberitahuan dulu kepada debitur tersebut tentang kelalaiannya atau wanprestasinya.
- 2) Sesuai dengan perjanjian, yaitu jika dalam perjanjian itu ditentukan jangka waktu pemenuhan perjanjian dan debitur tidak memenuhi pada waktu tersebut, dia telah wanprestasi.

Ketentuan Pasal 1238 KUHPerdara ini hanya mengatur tentang perikatan untuk memberikan sesuatu, sedangkan perikatan untuk berbuat sesuatu tidak ada ketentuan spesifik semacam Pasal ini. Namun ketentuan Pasal ini dapat juga

⁴⁶ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Op. Cit*, hlm. 8.

diikuti oleh perikatan untuk berbuat sesuatu.⁴⁷ Adapun akibat hukum bagi debitur yang telah melakukan wanprestasi, adalah hukuman atau sanksi sebagai berikut :⁴⁸

1) Debitur diharuskan membayar ganti kerugian yang telah diderita oleh kreditur

Ketentuan ini berlaku untuk semua perikatan. Apakah yang dimaksud dengan ganti rugi, kapan ganti kerugian itu timbul, dan apa yang menjadi ukuran ganti kerugian tersebut, dan bagaimana pengaturannya dalam undang-undang.

Pasal 1243 KUHPerdara :

“Penggantian biaya, rugi, dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan dan dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya.”

Berdasarkan Pasal ini, ada dua cara penentuan titik awal penghitungan ganti kerugian, yaitu sebagai berikut :

- (a) Jika dalam perjanjian itu tidak ditentukan jangka waktu, pembayaran

⁴⁷ Abdulkadir Muhammad, *Loc. Cit.*

⁴⁸ *Ibid.* hlm. 24.

ganti kerugian mulai dihitung sejak pihak tersebut telah dinyatakan lalai, tetapi tetap melalaikannya.

- (b) Jika dalam perjanjian tersebut telah ditentukan jangka waktu tertentu, pembayaran ganti kerugian mulai dihitung sejak terlampauinya jangka waktu yang telah ditentukan tersebut.⁴⁹

2) Dalam perjanjian timbal balik (bilateral), wanprestasi dari satu pihak memberikan hak kepada pihak lainnya untuk membatalkan atau memutuskan perjanjian lewat hakim

Pasal 1266 KUHPerdara:

“Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbal balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya”.

Dalam hal yang demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada hakim. Pasal ini menerangkan bahwa secara hukum wanprestasi selalu dianggap sebagai syarat batal dalam suatu perjanjian sehingga pihak yang merasa dirugikan karena pihak lain wanprestasi, dapat menuntut pembatalan

⁴⁹ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Op. Cit*, hlm. 13.

perjanjian melalui pengadilan, baik karena wanprestasi itu dicantumkan sebagai syarat batal dalam perjanjian maupun tidak dicantumkan dalam perjanjian, jika syarat batal itu tidak dicantumkan dalam perjanjian, hakim dapat memberi kesempatan kepada pihak yang wanprestasi untuk tetap memenuhi perjanjian dengan memberikan tenggang waktu yang tidak lebih dari satu bulan.⁵⁰

3) Resiko beralih kepada debitur sejak saat terjadinya wanprestasi (Pasal 1237 ayat 2 KUHPerdara).

Ketentuan ini hanya berlaku bagi perikatan untuk memberikan sesuatu.

Pasal 1237 KUHPerdara :

“Dalam hal adanya perikatan untuk memberikan suatu kebendaan tertentu, kebendaan itu semenjak perikatan dilahirkan, adalah atas tanggungan si berpiutang.

Jika si berutang lalai akan menyerahkannya, maka semenjak saat kelalaiannya, kebendaan adalah atas tanggungannya. Berdasarkan Pasal ini dapat kita lihat bahwa kelalaian debitur dalam

⁵⁰ *Ibid.* hlm. 29.

menyerahkan kebendaan mengalihkan resiko menjadi atas tanggungannya.

4) Membayar biaya perkara apabila diperkarakan di muka hakim (Pasal 181 ayat 1 HIR).

Debitur yang terbukti melakukan wanprestasi tentu dikalahkan dalam perkara. Ketentuan ini berlaku untuk semua perikatan.

5) Memenuhi perjanjian jika masih dapat dilakukan, atau pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti kerugian (Pasal 1267 KUHPerdara).

Ini berlaku untuk semua perikatan, Pasal 1267 KUHPerdara menyatakan:

“Pihak terhadap siapa perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih apakah ia, jika hal itu masih dapat dilakukan, akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi perjanjian, atautkah ia akan menuntut pembatalan perjanjian, disertai penggantian biaya kerugian dan bunga”

Pasal ini memberikan pilihan kepada pihak yang tidak menerima prestasi dari pihak lain untuk

memilih dua kemungkinan agar tidak dirugikan,
yaitu :⁵¹

(a) Menuntut agar perjanjian tersebut dilaksanakan (agar prestasi tersebut dipenuhi), jika hal itu masih memungkinkan; atau

(b) Menuntut pembatalan perjanjian.

Pilihan tersebut dapat disertai ganti kerugian (biaya, rugi dan bunga), artinya pihak yang menuntut ini tidak harus menuntut ganti kerugian, walaupun hal itu dimungkinkan berdasarkan Pasal 1267 ini.

b. Akibat Hukum dari Wanprestasi karena keadaan memaksa

Keadaan memaksa yang bersifat objektif dan bersifat tetap secara otomatis mengakhiri perikatan, dalam arti kata perikatan itu batal.⁵² Jadi perikatan ini dianggap tidak pernah ada (seolah-olah tak pernah dibuat). Jika suatu pihak telah melakukan pembayaran terhadap harga barang yang menjadi objek perikatan, pembayaran tersebut harus dikembalikan

⁵¹ *Ibid.* hlm.30.

⁵² Abdulkadir Muhammad, *Op. Cit.* hlm. 32

kepadanya. Bila pembayaran belum dilakukan, pelunasannya tidak perlu dilaksanakan (dihentikan).

Dalam keadaan memaksa yang bersifat subjektif dan sementara keadaan ini memberisi (mempunyai daya menangguhkan) dan bila keadaan memaksa sudah berakhir maka kewajiban berprestasi hidup kembali. Bila prestasi tersebut sudah tidak mempunyai arti lagi untuk kreditur maka perikatan menjadi gugur, dan pihak yang satu tidak dapat menuntut pada pihak lain. Istilah batal dan gugur di atas mempunyai arti yang berbeda.

Istilah batal menunjuk kepada tidak dipenuhinya salah satu sifat prestasi yaitu harus mungkin dilaksanakan. Jika prestasi tidak mungkin dilaksanakan, maka perikatan itu tidak akan mencapai tujuan, jadi batal demi hukum. Sedangkan istilah gugur, prestasi memungkinkan untuk mencapai tujuan perikatan, tetapi berhubung keadaan memaksa, tujuan perikatan menjadi tidak tercapai karena terhalang oleh keadaan memaksa, yang mengakibatkan prestasi menjadi tidak berarti. Pada perikatan yang gugur pihak yang satu tidak dapat menuntut kepada pihak yang lainnya.⁵³

⁵³ *Ibid.* hlm.33.

C. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁵⁴ Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.⁵⁵

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Menurut Dr.A.Hamzah SH, tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

⁵⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 24.

⁵⁵ <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 05 Januari 2019.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.⁵⁶

2. Pihak-Pihak Dalam Hubungan Kerja

a. Pekerja atau Buruh

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁵⁷ Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁵⁸

b. Pengusaha atau Majikan

Dalam Pasal 1 angka 5 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya

⁵⁶<http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>, diakses pada tanggal 05 Januari 2019.

⁵⁷ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 35

⁵⁸ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.41.

- 3) 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. Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.⁵⁹

3. Hak dan Kewajiban Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Hak-Hak Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai hak pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, dan 1603 c, KUHPPerdata yang pada intinya adalah:

- 1) Hak menerima upah, pada dasarnya bekerja adalah untuk memperoleh upah, hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah.
- 2) Hak untuk istirahat atau cuti, hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan

⁵⁹ *Ibid.* hlm.43.

pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah pekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.

- 3) Hak mendapat perawatan dan pengobatan, perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam undang-undang Nomor 2 tahun 1992 tentang Jamsostek.
- 4) Hak untuk mendapatkan surat keterangan, dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Adapun hak-hak pengusaha yang harus dipenuhi oleh pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendapat hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja
- 2) Pekerja harus mentaati aturan atau petunjuk pengusaha
- 3) Mendapatkan ganti rugi dari pekerja, apabila pekerja melakukan perbuatan atau merugikan perusahaan.⁶⁰

b. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan kerja adalah:⁶¹

- 1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
- 2) Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
- 3) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti
- 4) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan,
- 5) Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.

⁶⁰ Lalu Husni, Op.Cit, hlm. 62-63

⁶¹ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam Indonesia*, cet-1, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 77.

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPPerdata yang pada intinya adalah:⁶²

- 1) Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seseorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- 2) Buruh atau pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh atau pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dan petunjuk tersebut,
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik disengaja atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Adapun yang menjadi kewajiban pengusaha dengan adanya hubungan kerja adalah:⁶³

⁶² Lalu Husni, *Loc. Cit*, hlm. 62

- 1) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti, pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat dan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur.
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan.
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerduta yang menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.

⁶³ *Ibid.* hlm 62-64.

D. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut:

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif seperti di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶⁴

2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

⁶⁴ *Ibid.* hlm, 64.

a. Adanya pekerjaan (*arbeid*);

Adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Dibawah perintah/*gejag verhouding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);

c. Adanya upah tertentu/*loon*

Adanya upah (*loon*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

d. Dalam waktu (*tijd*) artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.⁶⁵

⁶⁵ Asry Wijayanti, *Op.Cit.* hlm. 36-37.

3. Syarat sahnya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur :

- a. Adanya kesepakatan
- b. Kecakapan berbuat hukum
- c. Hal tertentu
- d. Causa yang halal

Keempat syarat tersebut bersifat komulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas dari kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang

diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Jika syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.⁶⁶

4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

⁶⁶ Lalu Husni, *Op.Cit*, 2012, hlm, 68-69.

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerjaan tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaan adalah pekerja tetap.

E. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.⁶⁷

⁶⁷ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 299.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya, dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁶⁸

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir

⁶⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 195.

- c) Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jenis pemutusan hubungan kerja menurut Manulang H.Sendjun menyebutkan ada empat (4) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a) Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.
- b) Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner.
- c) Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
- d) Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat atau

tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya.⁶⁹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 Ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f) Membujuk atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

⁶⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm.

- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁷⁰

2. Jenis-Jenis PHK

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yakni:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan/Pengusaha

⁷⁰ R. Joni Bambang, *Op.Cit*, hlm, 300.

PHK oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu, yakni:

- 1) PHK setelah melalui surat peringatan (SP) pertama, kedua, dan ketiga (Pasal 161 ayat (3)).
- 2) PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2)).
- 3) PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2)).
- 4) PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3)).
- 5) PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan “kesalahan” dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3)).
- 6) PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia Pasal 61 ayat (4)).

b. PHK oleh pekerja/buruh

PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu yakni:

- 1) PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2)).
- 2) PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1)).
- 3) PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).
- 4) PHK atas permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).

c. PHK Demi Hukum

PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.

- 1) PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1)).
- 2) PHK karena pekerja/buruh meninggal (Pasal 166).
- 3) PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5)).
- 4) PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua).

d. PHK oleh pengadilan (PPHI)

PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadiperalihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

- 1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165).
- 2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).

- 3) PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua).⁷¹

F. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Hubungan industrial di indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan/nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.⁷²

⁷¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika , Jakarta, 2009. hlm 45.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.⁷³

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan

⁷² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 50.

⁷³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 289.

peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak

adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).