

BAB II

**KAJIAN PUSTAKA TENTANG PERJANJIAN PADA UMUMNYA,
PERUSAHAAN, TENAGA KERJA DAN BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)**

A. Perjanjian Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Buku III KUH Perdata mengatur tentang *Verbintenissenrecht*, dimana tercakup pula istilah *Overeenkomst*. Dikenal dari 3 terjemahan *Verbentenis*, yaitu perikatan, perutangan dan perjanjian, sedangkan *Overeenkomst* ada 2 terjemahan, yaitu perjanjian dan persetujuan.⁸⁴ Pengertian dari perjanjian itu sendiri, diatur dalam Buku III dan Bab II KUH Perdata. Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi: “Suatu perjanjian (persetujuan) adalah satu perbuatan dengan mana satu orang, atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”⁸⁵

Untuk memahami istilah mengenai perikatan dan perjanjian terdapat beberapa pendapat para ahli. Adapun pendapat para sarjana adalah:

⁸⁴ Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustitia, Yogyakarta, 2009, hlm. 41.

⁸⁵ *Ibid.*

- a. R. Subekti, memberikan pengertian perikatan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁸⁶
- b. Abdul Kadir Muhammad, memberikan pengertian perikatan adalah suatu hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan peristiwa atau keadaan.⁸⁷ Yang mana perikatan terdapat dalam bidang hukum harta kekayaan; dalam bidang hukum keluarga; dalam bidang hukum pribadi. Perikatan yang meliputi beberapa bidang hukum ini disebut perikatan dalam arti luas.

Berdasarkan pada beberapa pengertian perjanjian diatas, maka dapat disimpulkan di dalam suatu perjanjian minimal harus ada dua pihak, dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum tertentu.

⁸⁶ R. Subekti, *Hukum Perjanjian, Op.cit*, hlm 1

⁸⁷ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2004, hlm 6.

Sehubungan dengan hal itu, R. Setiawan mengemukakan pendapatnya, mengenai kelemahan, dari Pasal 1313 KUH Pedata, yang mengatakan bahwa:⁸⁸

“Perlu diadakannya perbaikan, mengenai definisi tersebut, yaitu:

1. Perbuatan yang harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum.
2. Menambahkan perikatan atau saling mengikatkan dirinya dalam Pasal 1313.

Sehingga perumusannya menjadi: persetujuan adalah suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”

Menurut Abdul Kadir Muhammad ketentuan Pasal 1313 KUHPerdato juga sebenarnya banyak mengandung kelemahan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hanya menyangkut sepihak saja, hal ini dapat dilihat dari kalimat “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata mengikatkan diri bersifat satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusannya adalah saling mengikatkan diri sehingga ada konsensus di antara para pihak;
- b. Kata “perbuatan” juga mencakup tanpa consensus. Pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa

⁸⁸ R. Setiawan, *Op.cit*, hlm 49.

kuasa (*zaakwarneming*). Tindakan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang tidak mengandung suatu konsensus seharusnya dipakai kata persetujuan;

- c. Pengertian perjanjian terlalu luas, pengertian perjanjian dalam pasal tersebut adalah terlalu luas karena mencakup juga perlangsunan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat persona;
- d. Perumusan pasal 1313 KUHPerdara tersebut di atas tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga para pihak tidak jelas mengikatkan diri untuk apa.⁸⁹

Berdasarkan alasan yang dikemukakan di atas maka perlu dirumuskan kembali apa yang dimaksud dengan perjanjian itu. Beberapa Sarjana Hukum yang memberikan defenisi mengenai perjanjian adalah sebagai berikut:

- a. R. Setiawan menyatakan bahwa: “Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”⁹⁰

⁸⁹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Adhitya Bhakti, Bandung, 1990, hlm. 78

⁹⁰ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987, hlm. 4

b. Wirjono Prodjodikoro menyatakan bahwa: “Perjanjian adalah sebagai perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal dengan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.”⁹¹

Perjanjian tersebut menimbulkan suatu hubungan hukum, antara dua orang tersebut, yang dinamakan dengan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Definisi perikatan tidak ada dirumuskan dalam undang-undang, tetapi dirumuskan sedemikian rupa dalam ilmu pengetahuan hukum. Perikatan adalah hubungan hukum antara dua pihak dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu (kreditur) berhak atas prestasi dan pihak yang lain (debitur), berkewajiban memenuhi prestasi.⁹²

2. Hubungan Perikatan dan Perjanjian

Hubungan antara perikatan dan perjanjian, adalah perjanjian menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disamping sumber – sumber lain. Perjanjian merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan, yaitu perikatan yang lahir dari undang – undang.

⁹¹ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bale Bandung, Bandung, 2008, hlm.19

⁹² Riduan Syahrani, *Op.cit*, hlm. 195

Menurut ketentuan Pasal 1233 KUH Perdata, bahwa: “Tiap-tiap perikatan dilahirkan, baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.⁹³ Perikatan yang bersumber dari perjanjian, diatur dalam Title II (Pasal 1313 sampai dengan Pasal 1351) dan Title V sampai dengan XVIII (Pasal 1457 sampai dengan Pasal 1864) Buku III KUH Perdata, sedangkan perikatan yang bersumber dari undang-undang, diatur dalam Title III (Pasal 1352 sampai dengan 1380) Buku III KUH Perdata.⁹⁴

Perikatan yang bersumber undang-undang, menurut Pasal 1352 KUH Perdata, dibedakan atas perikatan yang lahir dari undang-undang saja (*Uit de wet door's mensen toedoen*). Perikatan yang lahir dari undang-undang karena perbuatan manusia, menurut Pasal 1353 KUH Perdata dibedakan lagi, atas perbuatan yang sesuai dengan hukum (*Rechtmatige*), dan perbuatan yang melawan hukum (*Onrechtmatige*).⁹⁵

Perikatan yang lahir dari perjanjian, memang dikehendaki oleh dua orang, atau dua pihak yang membuat suatu perjanjian, sedangkan perikatan yang lahir dari undang-undang, diadakan oleh undang-undang, diluar kemauan dari para pihak yang bersangkutan. Apabila dua orang mengadakan suatu perjanjian, maka mereka bermaksud, supaya antara mereka berlaku suatu perikatan hukum, sungguh-sungguh mereka itu terikat

⁹³ Riduan Syahrani, *Op.cit*, hlm. 201

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ *Ibid*, hlm. 202.

satu sama lain, karena janji yang telah mereka berikan. Tali perikatan ini barulah putus, jika janji itu sudah dipenuhi.⁹⁶

3. Syarat – syarat Sahnya perjanjian.

Dalam membuat perjanjian para pihak dapat memuat segala macam perikatan, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung dalam Buku III KUH Perdata, akan tetapi asas kebebasan berkontrak yang bukan berarti boleh memuat perjanjian secara bebas, melainkan harus memenuhi syarat-syarat tertentu untuk sahnya perjanjian. Maksud kebebasan berkontrak bebas untuk menentukan isi dan macamnya perjanjian, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum, yang mana penjelasan tersebut dijelaskan dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Dengan kata lain, para pihak membuat perjanjian tersebut dalam keadaan bebas dalam arti tetap selalu dalam ruang gerak yang dibenarkan atau sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Syarat sahnya perjanjian disebutkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu:

⁹⁶ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, *Op.cit*, hlm. 3

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan dalam membuat suatu perjanjian;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Syarat sahnya perjanjian angka 1 dan angka 2 disebut sebagai syarat subjektif, kerana berkaitan dengan subjek perjanjian. Angka 3 dan angka 4 berkaitan dengan objek perjanjian.

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. (*Toesteming*)

Sepakat mereka mengikatkan dirinya mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan dan penipuan.

Menurut R. Subekti dalam bukunya yang berjudul hukum perjanjian menyatakan bahwa menurut ajaran yang lazim dianut sekarang, perjanjian harus dianggap dilahirkan penawaran (*efferte*) menerima yang termaksud dalam surat tersebut, sebab detik itulah dianggap sebagai detik lahirnya kesepakatan. Bahwasannya mungkin ia tidak membaca surat itu, hal itu menjadi tanggung

jawab sendiri. Ia dianggap sepantasnya membaca surat-surat yang diterimanya dalam waktu sesingkat-singkatnya.⁹⁷

Persoalan kapan lahirnya perjanjian juga sangat penting untuk diketahui dan ditetapkannya, berhubung adakalanya terjadi perubahan dalam peraturan perundang-undangan yang mempunyai pengaruh terhadap pelaksanaan perjanjian, beralihnya risiko dalam perjanjian, tempat lahirnya perjanjian dan ditutupnya perjanjian dan sebagainya.

Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Pertanyaannya adalah “Kapan momentum terjadinya persesuaian pernyataan kehendak tersebut?” Ada empat teori yang menjawab hal ini, yaitu:⁹⁸

- a. Teori Ucapan (*uitingstheorie*)
- b. Teori Pengiriman (*verzendentheorie*)
- c. Teori Pengetahuan (*vernemingstheorie*)
- d. Teori penerimaan (*ontvangstheorie*)

⁹⁷ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, *Op.cit*, hlm. 29-30.

⁹⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 87

2. Kecakapan dalam membuat suatu perjanjian

Cakap (*bekwaam*) merupakan syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum secara sah yaitu harus sudah dewasa, sehat pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akilbaliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.⁹⁹ Cakap berarti mengerti akan sesuatu yang dilakukan serta mengetahui dampak dari perbuatan yang dilakukannya, dengan kata lain sudah dapat mengendalikan apa yang diperbuatnya serta mampu mempertanggung jawabkannya.

Dalam sistem hukum perdata barat hanya mereka yang dibawah pengampuan sajalah yang dianggap tidak dapat melakukan perbuatan hukum secara sah, orang-orang yang kurang atau tidak sehat akal pikirannya yang tidak dibawah pengampuan tidak demikian, perbuatan hukum yang dilakukannya tidak dapat dikatakan sah kalau hanya di dasarkan pada Pasal 1320 KUHPperdata. Akan tetapi, perbuatan melawan hukum itu dapat dibantah dengan alasan tidak sempurnanya kesepakatan yang diperlukan, juga untuk

⁹⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian, Op.cit*, hlm. 11

sahnya perjanjian sebagaimana yang ditentukan Pasal 1320 KUHPerdato.

Dilihat dari sudut rasa keadilan memang benar-benar mempunyai kemampuan untuk menginsyafi segala tanggung jawab yang bakal dipikulnya karena perbuatan itu.¹⁰⁰ Tegasnya, syarat kecakapan untuk membuat suatu perjanjian ini mengandung kesadaran untuk melindungi baik bagi dirinya dan bagi miliknya maupun dalam hubungannya dengan keselamatan keluarganya.

3. Suatu hal tertentu (*onderwerp van de overeenkomst*)

Suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah barang yang menjadi obyek suatu perjanjian. Menurut Pasal 1333 KUHPerdato barang yang menjadi obyek suatu perjanjian ini haruslah tertentu, setidaknya haruslah ditentukan jenisnya, sedangkan jumlahnya tidak perlu ditentukan, asalkan saja kemudian dapat ditentukan atau diperhitungkan.

Sebelumnya, dalam Pasal 1334 ayat (1) KUHPerdato ditentukan bahwa barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari juga dapat menjadi objek suatu perjanjian.

¹⁰⁰ *Ibid*, hlm. 18-19.

Menurut Wirdjono Prodjodikoro dalam bukunya menyebutkan bahwa:

Barang yang belum ada dijadikan objek perjanjian tersebut bisa dalam pengertian relatif (nisbi). Belum ada pengertian mutlak misalnya, perjanjian jual beli padi dimana tanamannya baru sedang berbunga, sedangkan belum ada pengertian relatif, misalnya perjanjian jual beli yang diperjual belikan sudah berwujud beras, pada saat perjanjian diadakan masih milik penjual.¹⁰¹

Kemudian dalam Pasal 1332 KUHPerdara ditentukan bahwa barang-barang yang dapat dijadikan objek perjanjian hanyalah barang-barang yang dapat diperdagangkan. Lazimnya barang-barang yang diperdagangkan untuk kepentingan umum dianggap sebagai barang-barang diluar perdagangan, sehingga tidak bisa dijadikan objek perjanjian.

4. Suatu sebab yang halal (*geoorloofde oorzaak*)

Suatu sebab yang halal merupakan syarat yang keempat untuk sahnya perjanjian. Mengenai syarat ini Pasal 1335 KUH Perdata menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang terlarang, tidak mempunyai kekuatan.¹⁰²

¹⁰¹ Wirdjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Sumur Bandung, Cetakan VII, Bandung, 2004, hlm. 29.

¹⁰² *Ibid*, hlm. 211

Dalam Pasal 1337 KUH Perdata menegaskan tentang causa yang terlarang yaitu suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang – undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Undang – Undang tidak memberi pengertian causa atau sebab, dan yang dimaksud dengan causa dalam hal ini adalah bukan hukum dan akibat, tetapi isi atau maksud dari perjanjian, dengan demikian yang dimaksud dengan sebab (*oorzaak/causa*) bukanlah mengenai sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat perjanjian tetapi isi perjanjian itu sendiri. Isi perjanjian itu harus memuat sebab atau causa yang diperbolehkan.¹⁰³

Syarat 1 dan 2 dinamakan syarat – syarat subjektif karena mengenai subjek yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat 3 dan 4 dinamakan syarat – syarat objektif karena mengenai objek perjanjian. Apabila syarat – syarat objektif tidak dipenuhi, Perjanjiannya dapat dibatalkan oleh hakim atas permintaan pihak yang tidak cakap atau yang memberikan kesepakatan secara tidak bebas. Hak untuk meminta pembatalan perjanjian ini dibatasi

¹⁰³ Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2010 <http://repository.usu.ac.id/pdf>. Diakses pada Jum'at 12 Juli 2019, pukul 14.13 WIB.

dalam waktu 5 tahun seperti yang diatur dalam Pasal 1454 KUH Perdata. Selama tidak dibatalkan perjanjian tersebut tetap mengikat, sedangkan apabila syarat – syarat objektif yang tidak dipenuhi, perjanjiannya batal demi hukum. Artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada perikatan. Sehingga tiada dasar untuk saling menuntut di muka hakim (pengadilan).¹⁰⁴

4. Asas – Asas Hukum Perjanjian

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Hukum perjanjian di Indonesia menganut sistem terbuka, hal ini berarti hukum memberikan kebebasan untuk mengadakan perjanjian yang dikehendaki asal tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.¹⁰⁵ Dengan diaturnya sistem terbuka, maka hukum perjanjian menyiratkan asas kebebasan berkontrak yang dapat disimpulkan dari Pasal 1338 (1) KHUPerdata yang menjelaskan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Dengan demikian asas konsensualisme yang terdapat dalam Pasal 1320 KHUPerdata mengandung arti “kemauan” (*will*) para pihak untuk

¹⁰⁴ *Ibid*, hlm. 213

¹⁰⁵ A. Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta, 2004, hlm. 9.

saling mengingatkan diri. Asas konsensualisme mempunyai hubungan yang sangat erat dengan asas kebebasan berkontrak.

Kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang sangat penting dalam suatu perjanjian. Kebebasan ini adalah perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.

b. Asas Konsensualisme (*Concensualism*)

Asas ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara yang memuat syarat sahnya perjanjian yaitu kesepakatan para pihak untuk membuat perjanjian. Menurut asas konsensual, pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sah dilahirkan sejak terciptanya kesepakatan, dengan kata lain perjanjian itu sudah sah apabila telah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah perlu suatu formalitas.¹⁰⁶ Jadi perjanjian para pihak terjadi hanya dengan kata sepakat tanpa memerlukan formalitas tertentu

Arti luas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal yang pokok dan tidaklah

¹⁰⁶ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1991, hlm 1

diperuntukan suatu formalitas. Dikatakan juga, bahwa perjanjian-perjanjian itu pada umumnya “konsensual”. Adakalanya undang – undang menetapkan, bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diharuskan perjanjian itu dilakukan secara tertulis (perjanjian “perdamaian”) atau dengan akta notaris (perjanjian penghibahan barang tetap), tetapi hal yang demikian itu merupakan suatu kekecualian. Yang lazim, bahwa perjanjian itu sudah sah dalam arti sudah mengikat, apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal – hal yang pokok dari perjanjian itu. Jual beli, tukar menukar, sewa – menyewa adalah perjanjian yang konsensual.¹⁰⁷

Asas Konsensualisme merupakan “roh” dari suatu perjanjian. Hal ini tersimpul dari kesepakatan para pihak, namun demikian pada situasi tertentu terdapat perjanjian yang tidak mewujudkan kesepakatan yang sesungguhnya. Hal ini disebabkan adanya kecacatan kehendak (*wilsgebreke*) yang mempengaruhi timbulnya perjanjian. Dalam BW cacat kehendak meliputi tiga hal, yaitu:

1. Kekhilafan atau *dwaling*, suatu perjanjian mengandung unsur kekhilafan apabila para pihak, baik secara bersama-sama ataupun masing-masing telah dipengaruhi oleh pandangan atau kesan yang ternyata tidak benar. Hal ini dilakukan tanpa

¹⁰⁷ R. Subekti, Hukum Perjanjian, *Op.cit*, hlm. 15

sepengetahuan atau disadari oleh masing-masing pihak tersebut. Pada prinsipnya Pasal 1322 KUHPerdara memiliki dua ketentuan pokok. Pertama kekhilafan bukanlah alasan untuk membatalkan perjanjian. Kedua terdapat pengecualian terhadap perjanjian tersebut, sehingga pembatalan perjanjian tetap dapat dilakukan karena kekhilafan tertentu

2. Penipuan atau *bedrog*, penipuan diatur dalam Pasal 1328 KUHPerdara sebagai perbuatan yang juga dapat membatalkan perjanjian yaitu apabila terjadi tipu muslihat terhadap salah satu pihak, yang sudah pasti tidak akan sepakat apabila tahu senyatanya isi perjanjian tersebut. Penipuan ini pada prinsipnya harus dibuktikan dan tidak bisa dipersangkakan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Munir Fuady bahwa konsekuensi hukum jika syarat kesepakatan kehendak tidak terpenuhi dalam suatu kontrak, sama halnya tidak terpenuhinya syarat kewenangan membuat perikatan, dan oleh karenanya bila syarat kesepakatan kehendak ini tidak terpenuhi, maka akibat

hukumnya adalah “dapat dibatalkan” (*vernietigbaar = voidable*).¹⁰⁸

3. Paksaan atau *dwang*, paksaan diatur dalam Pasal 1323 KUHPerdara bahwa perjanjian dapat dibatalkan apabila terjadi paksaan, baik dari pihak tertentu maupun dari pihak ketiga, sedangkan pengertian paksaan, diatur dalam Pasal 1324 KUHPerdara yaitu apabila sebuah perbuatan dilakukan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan ketakutan pada orang yang melalukan perjanjian dan rasa terancam terhadap dirinya atau kekayaannya secara terang dan nyata, oleh karena itu makna paksaan adalah kekerasan jasmani atau ancaman mempengaruhi kejiwaan yang menimbulkan ketakutan pada orang lain.

c. Asas Kepercayaan

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan diantara kedua belah pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya dibelakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian tidak mungkin diadakan oleh kedua belah pihak.

¹⁰⁸ A. Qirom Syamsudin Meliala, *Loc.cit*, hlm. 14.

Dengan kepercayaan ini, kedua belah pihak mengikatkan diri dan keduanya itu mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagai undang – undang.

d. Asas Kekuatan Mengikat (*Pacta Sunt Servanda*)

Asas ini terdapat dalam Pasal 1338 (1) KUHPerdara yang menjelaskan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Sebenarnya dimaksudkan oleh Pasal tersebut, tidak lain dari pernyataan bahwa tiap perjanjian mengikat kedua belah pihak,¹⁰⁹ yang tersirat pula ajaran asas kekuatan mengikat yang dikenal juga adagium – adagium “*Pacta sunt servanda*” yang berarti janji yang mengikat.

Pada dasarnya di dalam suatu perjanjian mengandung suatu asas kekuatan mengikat. Terikatnya para pihak pada perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada yang diperjanjikan, akan tetapi terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan serta moral. Demikianlah sehingga asas moral, kepatuhan dan kebiasaan yang mengikat para pihak.

¹⁰⁹ R. Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 2004, hlm. 127

e. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan kelanjutan dari asas persamaan. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut perlunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun debitur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Dapat dilihat disini kedudukan kreditur yang kuat seimbang dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.¹¹⁰

Asas keseimbangan dalam perjanjian diperkuat dalam Pasal 1339 KUHPerdara yang menyatakan bahwa:

“Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.”

f. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuasaan mengikat perjanjian tersebut yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

g. Asas Moral

Asas ini terlihat dalam perikatan wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang menimbulkan hak baginya untuk membuat

¹¹⁰ Mariam Firdaus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm, 88

kontra prestasi dari pihak debitur. Juga hal ini terlihat dari *zaakwaarneming*, dimana seseorang yang akan melakukan suatu perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya juga, asas ini terdapat dalam Pasal 1339 KUHPerdara. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan yang melakukan perbuatan hukum itu berdasarkan pada kesusilaan, sebagai panggilan dari hati nuraninya.

h. Asas Kepatutan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUHPerdara. Asas kepatutan disini berkaitan dengan kekuatan mengenai isi dari perjanjian.

i. Asas Kebiasaan

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 jo. Pasal 1347 KUHPerdara, yang dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang diatur secara tegas, tetapi juga hal-hal yang dalam keadaan dan kebiasaan yang diikuti.

j. Asas Itikad Baik (*Good Faith*)

Pasal 1338 ayat (3) BW menyatakan bahwa “perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Dalam Kamus Besar Bahasa

Indonesia, yang dimaksud dengan itikad baik adalah “Kepercayaan, keyakianan yang teguh, maksud, kemauan (yang baik)”. Dalam Kamus Hukum Fockema Andrea dijelaskan bahwa itikad baik (*te goeder trouw: good fith*) adalah “Maksud, semangat yang menjiwai para peserta dalam suatu perbuatan hukum atau tersangkut dalam hubungan hukum”. Wirdjono Prodjodikoro memberikan batasan itikad baik dengan istilah “dengan jujur” atau “secara jujur”.¹¹¹

Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik maksudnya perjanjian itu dilaksanakan menurut kepatutan dan keadilan. Pengertian itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata bersifat dinamis, artinya dalam melaksanakan perbuatan ini kejujuran harus berjalan dalam hati sanubari seorang manusia. Jadi selalu mengingat bahwa manusia sebagai anggota masyarakat harus jauh dari sifat merugikan pihak lain, atau menggunakan kata-kata secara membabi buta pada saat kedua belah pihak membuat suatu perjanjian. Kedua belah pihak harus selalu memperhatikan hal-hal ini, dan tidak boleh menggunakan kelalaian pihak lain yang menguntungkan diri pribadi. Pemahaman substansi itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata tidak harus diinterpretasikan secara gramatikal, bahwa itikad baik hanya muncul sebatas pada pelaksanaan perjanjian.¹¹²

¹¹¹ *Ibid*, hlm. 134

¹¹² Muhamad Fariz Setiahardi, “*Wanprestasi Dalam Perjanjian Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Antara Unit Pengelola Kegiatan dan Kelompok*

Itikad baik harus dimaknai dalam seluruh proses perjanjian, artinya itikad baik harus melandasi hubungan para pihak pada tahap pra perjanjian, perjanjian dan pelaksanaan perjanjian. Dengan demikian fungsi itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata mempunyai sifat dinamis melingkupi keseluruhan proses perjanjian tersebut.¹¹³

5. Penyalahgunaan Keadaan (*Undue Influence*)

Istilah penyalahgunaan keadaan dalam hukum Indonesia merupakan padanan dari istilah *misbruik van omstandigheden* dan *undue influence*,¹¹⁴ bila perjanjian terbentuk atas dasar ketidakpatutan atau ketidakadilan yang terjadi pada suatu hubungan para pihak yang tidak seimbang, maka hal itu dinamakan *undue influence* (hubungan yang berat sebelah). Terbentuknya ajaran tentang penyalahgunaan keadaan adalah disebabkan belum adanya (waktu itu) ketentuan *Burgerlijk Wetboek* (Belanda) yang mengatur hal itu, di dalam hal seorang hakim menemukan adanya keadaan yang bertentangan

Masyarakat Kabupaten Bandung Dihubungkan dengan Buku III KUH Perdata”, Skripsi, Perpustakaan Fakultas Hukum Unpas, Bandung, hlm. 46 – 47.

¹¹³Mariam Firdaus Badrulzaman, *Op.cit*, hlm. 139

¹¹⁴ Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, St.Paul Minn; West Publishing Co, 1991, hlm.1062.

dengan kebiasaan, maka sering ditemukan putusan hakim yang membatalkan perjanjian itu untuk seluruhnya atau sebagian.¹¹⁵

Faktor yang memberi indikasi adanya penyalahgunaan keadaan dalam perbuatan hukum atau kontrak adalah:

1. Adanya syarat-syarat yang diperjanjikan yang sebenarnya tidak masuk akal atau yang tidak patut atau yang bertentangan dengan perikemanusiaan (*unfair contract terms*);
2. Nampak atau ternyata pihak debitur berada dalam keadaan tertekan;
3. Apabila terdapat keadaan dimana bagi debitur tidak ada pilihan lain kecuali membuat perjanjian, yang memberatkan;
4. Ternyata nilai hak dan kewajiban bertimbal balik kedua pihak adalah sangat tidak seimbang.¹¹⁶

6. Jenis – Jenis Perjanjian

Secara garis besar Kitab Undang – Undang Hukum Perdata mengklasifikasikan jenis-jenis perjanjian adalah:¹¹⁷

¹¹⁵ Henry P.Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum Di Belanda)*, Liberty Yogyakarta, 1991, hlm. 41.

¹¹⁶ Retnowulan Sutanto, *Perjanjian Menurut Hukum Indonesia*, varia peradilan, Tahun V No.56 Mei 1990, hlm.134

¹¹⁷ Abdul Kadir Muhamad, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Abadi, Bandung, 2014, hlm.86.

1. Perjanjian Timbal Balik dan Perjanjian Sepihak

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang membebani hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak. Misalnya perjanjian jual beli Pasal 1457 KUHPerdara dan perjanjian sewa menyewa Pasal 1548 KUHPerdara. Dalam perjanjian jual beli hak dan kewajiban ada di kedua belah pihak. Pihak penjual berkewajiban menyerahkan barang yang dijual dan berhak mendapat pembayaran dan pihak pembeli berkewajiban membayar dan hak menerima barangnya.¹¹⁸

Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang memberikan kewajiban kepada satu pihak dan kepada pihak lainnya. Misalnya perjanjian hibah. Dalam hibah ini kewajiban hanya ada pada orang yang menghibahkan yaitu memberikan barang yang dihibahkan sedangkan penerima hibah tidak mempunyai kewajiban apapun. Penerima hibah hanya berhak menerima barang yang dihibahkan tanpa berkewajiban apapun kepada orang yang menghibahkan.¹¹⁹

¹¹⁸ Harlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2010, hlm. 54 – 55.

¹¹⁹ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/40495/Chapter%2011.pdf;jsessionid=5224BFB568F3EC81060098502ED35B1E?sequence=3>. Diakses pada hari Rabu, tanggal 17 Juli 2019 pukul 11.00 WIB.

2. Perjanjian Cuma – Cuma dan Perjanjian dengan Atas Hak Membebani

Perjanjian Cuma – Cuma adalah perjanjian di mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya, atau dengan kata lain perjanjian yang hanya memberikan keuntungan kepada satu pihak saja. Misalnya hibah, pinjam pakai, pinjam meminjam tanpa bunga dan penitipan barang tanpa biaya.¹²⁰

Perjanjian dengan atas hak yang membebani adalah perjanjian dimana terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lainnya, sedangkan kedua prestasi tersebut ada hubungannya menurut hukum. Contohnya perjanjian atas beban adalah jual beli, sewa menyewa dan pinjam meminjam dengan bunga.¹²¹

3. Perjanjian Bernama dan tidak Bernama

Menurut Achmad Busro :

Perjanjian bernama adalah adalah perjanjian yang telah ada namanya seperti dalam buku III KUHPerdara Bab V sampai dengan Bab XVIII. Dengan kata lain perjanjian bernama merupakan perjanjian yang mempunyai nama sendiri, yang terbatas, misalnya jual beli, sewa menyewa. Sedangkan

¹²⁰ Harlien Budiono, *Op.cit*, hlm. 59

¹²¹ http://www.jurnalhukum.com/jenis-jenis-perjanjian/#identifikasi_3_861. Diakses pada Rabu, tanggal 17 July 2019 pukul 11.23 WIB.

perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak mempunyai nama tertentu dan jumlahnya tidak terbatas. Ketentuannya diatur dalam buku III KUHPerdara Bab I sampai dengan Bab IV yang merupakan ketentuan umum.¹²²

Menurut Sunarto :

Perjanjian bernama atau khusus adalah perjanjian yang telah diatur dengan ketentuan khusus dalam KUHPerdara Buku ke tiga Bab V sampai dengan bab XVIII. Misalnya perjanjian jual beli, sewa menyewa, hibah dan lainlain. Perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur secara khusus dalam undang-undang. Misalnya perjanjian leasing, perjanjian keagenan dan distributor, perjanjian kredit.¹²³

4. Perjanjian Kebendaan dan Perjanjian Obligatoir

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian untuk memindahkan hak milik dalam perjanjian jual beli. Perjanjian kebendaan ini sebagai pelaksanaan dari perjanjian obligatoir. Perjanjian obligatoir sendiri adalah perjanjian yang menimbulkan perikatan, artinya sejak timbulnya hak dan kewajiban para pihak.¹²⁴

Menurut Achmad Busro :

“Perjanjian kebendaan yaitu perjanjian untuk menyerahkan hak kebendaan. Sedangkan perjanjian obligatoir yaitu

¹²² Achmad Busro, *Hukum Perikatan*, Semarang, Oetama, 1985, hlm. 4

¹²³ Sutarno, *Aspek-aspek Hukum Perkreditan Pada Bank*, Alfabeta, Bandung, 2003, hlm. 82.

¹²⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Penerbit Alumni, Bandung, 1982, hlm. 86.

perjanjian yang dapat menimbulkan kewajiban kepada pihak-pihak, misal: jual beli.”¹²⁵

5. Perjanjian Konsensual dan Perjanjian Riil

Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang timbul karena ada perjanjian kehendak antara pihak-pihak. Sedangkan perjanjian real adalah perjanjian disamping ada perjanjian kehendak juga sekaligus harus ada penyerahan nyata atas barang yang diperjanjikan, misalnya jual beli barang bergerak, perjanjian penitipan, pinjam pakai sebagaimana dasarnya terdapat dalam Pasal 1694, 1740 dan 1754 KUHPerdara.¹²⁶

Dalam hukum adat, perjanjian riil justru yang lebih menonjol sesuai dengan sifat hukum adat bahwa setiap perbuatan hukum (perjanjian) yang obyeknya benda tertentu, seketika terjadi persetujuan kehendak serentak ketika itu juga terjadi peralihan hak. Hal ini disebut "kontan dan tunai".¹²⁷

7. Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja, pada Pasal 1601a KUHPerdara menyebutkan: perjanjian kerja ialah perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu buruh

¹²⁵ Achmad Busro, *Op.cit*, hlm. 4

¹²⁶ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/40495/Chapter%2011.pdf;jsessionid=5224BFB568F3EC81060098502ED35B1E?sequence=3>. Diakses pada Senin, tanggal 15 Juli 2019 pukul 10.22 WIB.

¹²⁷ Abdulkadir Muhammad, *Op.cit*, hlm. 86

mengikatkan diri dibawah perintah pihak kedua, yaitu majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu dengan mendapat upah.¹²⁸

Menurut R. Subekti Perjanjian Kerja adalah:

“Perjanjian antara seorang buruh dan seseorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri – ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienterhouding*), yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu majikan berhak memberikan perintah – perintah yang harus ditaati oleh pihak bawahannya yaitu buruh.”¹²⁹

Menurut Pasal 1 bagian 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

a. Macam – Macam Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 56 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada dua macam bentuk perjanjian kerja yaitu:¹³⁰

¹²⁸ Isi dari pasal 1601a KUHPerdato

¹²⁹ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 63.

¹³⁰ Sofi Sofiyah, *Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan Materi Handout I*, hml. 17

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian yang jangka waktunya tidak di tentukan.

b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Pasal 52 ayat (2) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang syarat Sahnya Suatu Perjanjian Kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :¹³¹

- a. Kesepakatan diantara kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak untuk membuat perjanjian.
- c. Adanya perjanjian yang diperjanjikan.
- d. Tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang – undangan yang berlaku.

c. Unsur – Unsur Perjanjian Kerja

Seorang pakar Hukum Perburuhan Sosial Belanda yang bernama Rood mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung tiga unsur, yaitu :¹³²

¹³¹ *Ibid*, hlm. 16

1. Adanya unsur *Work* atau pekerjaan.
2. Adanya unsur *Time* atau waktu tertentu.
3. Adanya unsur *Pay* atau upah.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 61 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Berakhirnya Perjanjian Kerja apabila:¹³³

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka perjanjian kerja/kontrak kerja.
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama/PKB, yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan pasal 62 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila salah satu mengakhiri hubungan

¹³² Rood, M. S., *Hukum Perburuhan*, Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1989, hlm. 28

¹³³ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT. Cipta Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 35

kerja selain alasan – alasan tersebut di atas atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹³⁴

8. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian

Syarat-syarat objek sebagaimana yang diuraikan pada bagian yang terdahulu merupakan isi perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Masing-masing pihak dalam perjanjian mempunyai hak dan kewajiban sendiri. Kewajiban pihak pertama merupakan hak pihak kedua, dan sebaliknya hak pihak pertama merupakan kewajiban bagi pihak kedua. Itu sebabnya dikatakan bahwa inti sari atau objek dari perjanjian adalah prestasi itu sendiri.

Menurut Pasal 1234 KUHPerdara, prestasi yang dijanjikan itu adalah:

- a. Untuk memberi sesuatu (*to given*)
- b. Untuk membuat sesuatu (*to doen*)
- c. Untuk tidak berbuat sesuatu (*of nien to doen*)

¹³⁴ *Ibid*, hlm. 36

Prestasi ini menimbulkan adanya hak dan kewajiban para pihak. Misalnya, prestasi memberikan sesuatu (*to given*) maka pihak yang satu berkewajiban untuk menyerahkan (*levering*) sesuatu/benda dan pihak yang lain berhak menerima benda tersebut. Hal ini diatur di dalam Pasal 1235 KUHPerdara. Dengan demikian, pemenuhan prestasi merupakan kewajiban, prestasi tidak hanya menimbulkan hak kepada satu pihak lalu kewajiban kepada pihak lain, tetapi prestasi memberikan hak sekaligus kewajiban pada masing-masing pihak.

Sebagai mana telah dinyatakan kalau dari satu pihak memberikan sesuatu (kewajiban) maka pihak yang lain menerima (hak) demikian sebaliknya pihak yang sudah memenuhi kewajibannya tersebut akan memperoleh haknya dan melakukan kewajibannya. Dengan demikian perjanjian itu menimbulkan hak dan kewajibannya yang timbal balik.

Disinilah letak keseimbangan dari suatu perjanjian itu karena sudah menjadi sifat manusia untuk hidup saling tergantung. Tidak ada manusia yang rela hidup hanya melaksanakan kewajiban tetapi tidak pernah menerima hak. Perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak secara sah menjadi tolak ukur hubungan mereka dalam melaksanakan hak dan kewajiban di mana apa yang mereka sepakati bersama berlaku sebagai undang-undang

baginya dan perjanjian atau kesepakatan itu mengikat para pihak tidak hanya untuk hal-hal yang dituliskan atau dinyatakan dengan tegas tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan dan Undang – Undang.

Dengan demikian, Pasal 1339 KUH Perdata ini memungkinkan munculnya hak dan kewajiban bagi para pihak di luar yang disetujui tetapi dianggap sebagai hak maupun kewajiban berdasarkan kepatutan, kebiasaan dan undang-undang yang ada. Ini membuka peluang bagi hakim untuk menimbang dan memutuskan apakah suatu perjanjian itu sesuai dengan kepatutan maupun kebiasaan yang hidup di masyarakat serta dengan Undang - Undang yang ada.

Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa adanya hak dan kewajiban para pihak merupakan akibat hukum dari perbuatan mengadakan perjanjian. Dan membatalkan hak dan kewajiban berarti membatalkan perjanjian dan itu harus dengan kesepakatan para pihak sebagaimana diatur di dalam Pasal 1339 KUHPerdata.

9. Hapusnya Perjanjian dan Berakhirnya Perikatan

Hapusnya perjanjian, harus benar-benar dibedakan daripada hapusnya perikatan, karena suatu perikatan dapat hapus, sedangkan persetujuannya yang merupakan sumbernya masih tetap ada. Misalnya pada perjanjian jual beli, dengan dibayarnya harga, maka perikatan pembayaran menjadi hapus,

sedangkan persetujuannya belum, karena perikatan mengenai penyerahan barang belum terlaksana.

Apabila, semua perikatan-perikatan daripada perjanjian telah hapus seluruhnya, maka perjanjianpun akan berakhir. Dalam hal ini, hapusnya perjanjian, sebagai akibat hapusnya perikatan-perikatannya. Sebaliknya hapusnya perjanjian, dapat pula mengakibatkan hapusnya perikatan-perikatannya yaitu apabila suatu perjanjian hapus dengan berlaku surut, misalnya sebagai daripada akibat pembatalan berdasarkan wanprestasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1266 KUHPerdara, maka semua perikatan yang telah terjadi menjadi hapus, perikatan-perikatan tersebut tidak perlu lagi dipenuhi dan apa yang telah dipenuhi harus pula ditiadakan. Akan tetapi, dapat terjadi bahwa harus pula berakhir atau hapus untuk waktu selanjutnya, jadi kewajiban-kewajiban yang telah ada tetap ada. Dengan pernyataan mengakhiri perjanjian, perjanjian sewa menyewa dapat diakhiri, akan tetapi perikatan untuk membayar uang sewa yang telah dinikmati tidak menjadi hapus karenanya.¹³⁵

Perjanjian dapat hapus, karena:¹³⁶

¹³⁵ R. Setiawan, *Op.cit*, hlm. 68

¹³⁶ *Ibid*, hlm. 69

1. Ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak. Misalnya perjanjian akan berlaku untuk waktu tertentu;
2. Undang-undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian;
3. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, maka perjanjian akan hapus;
4. Menyatakan menghentikan perjanjian (*opzegging*);
5. Perjanjian hapus karena putusan hakim;
6. Tujuan perjanjian telah tercapai; dan
7. Dengan persetujuan para pihak (*herroeping*).

Hal-hal yang mengakibatkan berakhirnya perjanjian, dalam KUHPerdata, terdapat dalam Pasal 1381, yaitu:¹³⁷

1. Karena pembayaran;
2. Karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;
3. Karena pembaharuan utang;
4. Karena perjumpaan utang atau kompensasi;
5. Karena pencampuran utang;

¹³⁷ Budiman N.P.D Sinaga, *Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa dari Presfektif Sekretaris*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 20.

6. Karena pembebasan utangnya;
7. Karena musnahnya barang yang terutang;
8. Karena kebatalan atau pembatalan;
9. Karena berlakunya syarat batal, yang diatur dalam bab ke satu buku ini;
10. Karena liwatnya waktu, hal mana akan diatur dalam suatu bab tersendiri.

10. Prestasi dan Wanprestasi Perjanjian

Prestasi merupakan isi dari pada sebuah perikatan. Apabila debitur tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian, maka debitur tersebut dikatakan wanprestasi (kelalaian).¹³⁸

Prestasi adalah sesuatu yang wajib dipenuhi oleh debitur dalam setiap perikatan¹³⁹ Pasal 1234 KUH Perdata menyatakan bahwa: “Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu”. Prestasi merupakan sebuah esensi daripada suatu perikatan. Apabila esensi ini tercapai dalam arti dipenuhi oleh debitur maka

¹³⁸ Riduan Syahrani, *Op.cit.*, hlm. 218.

¹³⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1990, hlm. 201

perikatan itu berakhir. Agar esensi itu dapat tercapai yang artinya kewajiban tersebut dipenuhi oleh debitur maka harus diketahui sifat-sifat dari prestasi tersebut, yaitu:

- a. Harus sudah tertentu atau dapat ditentukan;
- b. Harus mungkin;
- c. Harus diperbolehkan (halal);
- d. Harus ada manfaatnya bagi kreditur;
- e. Terdiri dari suatu perbuatan atau serentetan perbuatan.¹⁴⁰

Pasal 1238 KUHPerduta menyatakan bahwa:

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

Berdasarkan ketentuan Pasal 1238 KUHPerduta tersebut dapat dikatakan bahwa debitur dinyatakan wanprestasi apabila sudah ada somasi (*ingebrekestelling*). Adapun bentuk – bentuk somasi menurut Pasal 1238 KUHPerduta adalah:

1. Surat Perintah, Surat perintah tersebut berasal dari hakim yang biasanya berbentuk penetapan, dan dengan surat penetapan ini juru sita memberitahukan secara lisan kepada debitur kapan selambat-lambatnya dia harus berprestasi;

¹⁴⁰ Tinjauan Umum Tentang Wanprestasi dan Perjanjian Konsinyasi, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Udayana Bali, 2010, <https://erepo.unud.ac.id/fec3b151adcc7401d57468941f2335d0.pdf>. Diakses pada Sabtu 13 Juli 2019, pukul 18.30 WIB.

2. Akta, Akta ini dapat berupa akta dibawah tangan maupun akta Notaris;
3. Tersimpul dalam perikatan itu sendiri, Maksudnya sejak pembuatan perjanjian, kreditur sudah menentukan saat adanya wanprestasi.¹⁴¹

Wanprestasi adalah tidak memenuhi kewajiban sebagaimana diterapkan perikatan atau perjanjian, tidak dipenuhinya kewajiban dalam suatu perjanjian, yang mana dapat disebabkan karena dua hal, yaitu kesalahan debitur baik disengaja maupun karena kelalaian dan karena keadaan memaksa (*Overmacht/Force Majure*).¹⁴²

Perkataan wanprestasi berasal dari Bahasa Belanda yaitu *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. Wanprestasi adalah suatu sikap dimana seseorang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur.¹⁴³ Wirjono Prodjodikoro mengatakan bahwa:

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² Djaja S. Meliala, *Hukum Perikatan dalam Perspektif BW*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012, hlm. 175

¹⁴³ Abdul R Saliman, *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2004, hlm.15.

“Wanprestasi adalah ketiadaan suatu prestasi didalam hukum perjanjian, berarti suatu hal yang harus dilaksanakan sebagai isi dari suatu perjanjian. Barangkali dalam Bahasa Indonesia dapat dipakai istilah pelaksanaan janji untuk prestasi dan ketiadaan pelaksanaannya janji untuk wanprestasi.”

Berdasarkan pada KUH Perdata, wanprestasi diatur dalam Pasal 1243

KUH Perdata yang menyatakan bahwa:

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

Dalam praktek dilapangan, untuk menentukan seorang debitur melakukan wanprestasi terkadang tidak selalu mudah, karena kapan debitur harus memenuhi prestasi tidak selalu mudah, karena kapan debitur harus memenuhi prestasi tidak selalu ditentukan dalam perjanjian. Dalam perjanjian jual beli suatu barang misalnya tidak ditetapkan kapan penjual harus menyerahkan barang yang harus dijualnya pada pembeli dan kapan pembeli harus membayar yang dibelinya itu kepada penjual.

Seorang debitur baru dikatakan wanprestasi apabila debitur tersebut telah diberikan somasi oleh kreditur atau juru sita. Pengertian somasi adalah teguran dari si berpiutang (kreditur) kepada si berutang (debitur) agar dapat memenuhi prestasi sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati antara

keduanya.¹⁴⁴ Tentang cara memberi teguran (*sommatie*) terhadap debitur jika ia tidak memenuhi teguran itu dapat dikatakan wanprestasi, diatur dalam Pasal 1238 KUHPerdara yang menentukan, bahwa teguran itu harus dengan surat perintah atau akta sejenis.

Wanprestasi akibat tidak dipenuhinya kewajiban oleh debitur disebabkan oleh dua kemungkinan alasannya, yaitu:

- a. Karena kesalahan debitur, baik dengan sengaja tidak dipenuhi kewajiban maupun karena kelalaian;
- b. Karena keadaan memaksa (*overmacht*) *force majeure*, jadi diluar kemampuan debitur.

Untuk menentukan apakah seorang debitur dikatakan telah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan keadaan bagaimana debitur dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi, yaitu ada 3 macam:

1. Tidak memenuhi prestasi sama sekali;

Sehubungan dengan debitur yang tidak memenuhi prestasinya maka dikatakan debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.

2. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktu;

¹⁴⁴ Salim H.S, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 96

Apabila prestasi debitur masih dapat diharapkan pemenuhannya, maka debitur dianggap memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktu.

3. Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai atau keliru;

Debitur yang memenuhi prestasi tapi keliru, apabila prestasi yang keliru tersebut tidak dapat diperbaiki lagi maka debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi sama sekali.

Menurut R. Subekti, bentuk wanprestasi ada empat macam yaitu:¹⁴⁵

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan;
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana dijanjikannya;
3. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat;
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Tindakan wanprestasi 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 salah satu pihak yang dirugikan karena wanprestasi tersebut.¹⁴⁶

Di dalam hukum perjanjian tidak membedakan suatu perjanjian tidak dilaksanakan karena unsur kesalahan dari para pihak atau tidak. Akibat

¹⁴⁵ R. Subekti, *Op.cit*, hlm. 54

¹⁴⁶ Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm, 88

hukumnya tetap sama, yakni memberikan ganti rugi dengan perhitungan-perhitungan tertentu.

Apabila debitur dalam keadaan wanprestasi, kreditur dapat memilih diantara beberapa kemungkinan tuntutan sebagaimana disebut dalam Pasal 1267 KUH Perdata yaitu:¹⁴⁷

- a. Pemenuhan prestasi;
- b. Ganti kerugian;
- c. Pemenuhan prestasi ditambah ganti rugi;
- d. Pembatalan perjanjian;
- e. Pembatalan perjanjian ditambah ganti rugi.

Bilamana kreditur hanya menuntut ganti kerugian, maka kreditur dianggap telah melepaskan haknya untuk meminta pemenuhan dan pembatalan perjanjian. Sedangkan bila kreditur hanya menuntut pemenuhan perikatan memang sudah dari semula menjadi kesanggupan debitur untuk melaksanakannya.

Cara mengetahui sejak kapan debitur dalam keadaan wanprestasi, perlu diperhatikan apakah dalam perkataan itu ditentukan tenggang waktu pelaksanaan pemenuhan prestasi atau tidak, dan dalam hal tenggang waktu pelaksanaan pemenuhan prestasi tidak ditentukan, perlu memperingatkan

¹⁴⁷ R. Setiawan, *Op.cit.*, hlm 18

debitur supaya ia memenuhi prestasi. Tetapi dalam hal telah ditentukan tenggang waktunya, menurut ketentuan Pasal 1238 KUHPerdara debitur dianggap lalai dengan lewatnya tenggang waktu yang telah ditetapkan dalam perikatan,¹⁴⁸ dan dalam hal debitur tidak memenuhi kewajiban sebagaimana mestinya dan ada unsur kelalaian dan salah, maka ada akibat hukum yang atas tuntutan dari kreditur bisa menimpa debitur, sebagaimana diatur dalam Pasal 1236 KUHPerdara dan Pasal 1243 KUHPerdara, juga diatur pada Pasal 1237 KUHPerdara.¹⁴⁹

Pasal 1236 KUHPerdara menyatakan bahwa:

Si berutang adalah wajib untuk memberikan ganti biaya, rugi dan bunga kepada si berpiutang, apabila ia telah membawa dirinya dalam keadaan tak mampu untuk menyerahkan bendanya, atau telah tidak merawat sepatutnya guna menyelamatkannya.

Pasal 1243 KUHPerdara menyatakan bahwa:

Penggantian biaya, rugi dan bunga karena tak di penuhiya 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 atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya.

Pasal 1236 KUHPerdara dan Pasal 1243 KUHPerdara berupa ganti rugi dalam arti:

¹⁴⁸ Abdulkadir Muhammad, *Op.cit*, hlm. 204

¹⁴⁹ Tinjauan Umum Tentang Wanprestasi dan Perjanjian Konsinyasi, *Loc.cit*.

- a. Sebagai pengganti dari kewajiban prestasi perikatannya;
- b. Sebagian dari kewajiban perikatan pokoknya atau disertai ganti rugi atas dasar cacat tersembunyi;
- c. Sebagai pengganti atas kerugian yang diderita kreditur;
- d. Tuntutan keduanya sekaligus baik kewajiban prestasi pokok maupun ganti rugi keterlambatannya.¹⁵⁰

Pasal 1237 ayat (1) KUHPerdota menyatakan bahwa: “Dalam hal adanya perikatan untuk memberikan suatu kebendaan tertentu, kebendaan itu semenjak perikatan dilahirkan, adalah atas tanggungan si berpiutang,” dan ayat (2) menyatakan bahwa: “Jika si berutang lalai akan menyerahkannya, maka semenjak saat kelalaian, kebendaan adalah atas tanggungannya.”

11. Keadaan Memaksa (*Overmacht*)

Overmacht berasal dari bahasa Belanda atau *Force Majeure* dalam bahasa Perancis yang berarti suatu keadaan yang merajalela dan menyebabkan orang tidak dapat menjalankan tugasnya. *Overmacht* dalam arti luas berarti suatu keadaan di luar kekuasaan manusia yang

¹⁵⁰ *Ibid.*

mengakibatkan salah satu pihak dalam perjanjian tidak dapat memenuhi prestasinya.¹⁵¹

Beberapa ahli hukum juga memberikan pandangannya mengenai keadaan memaksa (*Force Majeure/Overmacht*) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. R. Subekti

Debitur menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan itu disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga, dan di mana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul diluar dugaan tadi, atau dengan perkataan lain yaitu hal tidak terlaksananya perjanjian atau kelambatan dalam pelaksanaan itu, bukanlah disebabkan karena kelalaiannya. Ia tidak dapat dikatakan salah atau alpa, dan orang yang tidak salah tidak boleh dijatuhi sanksi-sanksi yang diancamkan atas kelalaian, dan untuk dapat dikatakan suatu “keadaan memaksa” (*overmacht*), selain keadaan itu “di luar kekuasaannya” si debitur dan “memaksa”, keadaan yang telah timbul itu juga harus berupa keadaan yang tidak dapat diketahui

¹⁵¹ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm. 425.

pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya tidak dipikul risikonya oleh si debitur.¹⁵²

2. Sri Soedewi Masjchoen Sofwan

Overmacht adalah keadaan di mana debitur sama sekali tidak mungkin memenuhi perutangan (*absolute overmacht*) atau masih memungkinkan memenuhi perutangan, tetapi memerlukan pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau dan menimbulkan kerugian yang sangat besar (*relative overmacht*).¹⁵³

Debitur yang mengalami keadaan memaksa atau *overmacht*, tidak dapat dimintai pertanggungjawaban karena si debitur tidak dalam keadaan beritikad buruk atau wanprestasi.¹⁵⁴ Pengaturan *Overmacht* secara umum, termuat dalam bagian umum buku III KUHPerdara, yang dituangkan dalam Pasal 1244, 1245 dan 1444 KUHPerdara, yang berbunyi:¹⁵⁵

Pasal 1244 KUHPerdara menyatakan bahwa:

¹⁵² Rahmat S.S. Soemadipradja, *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, Nasional Legal Reform Program, Jakarta, 2010, hlm. 7.

¹⁵³ *Ibid.*

¹⁵⁴ Munir Fuady, *Hukum Kontrak*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 89.

¹⁵⁵ Riduan Syahrini, *Op.cit.*, hlm. 232.

Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.

Pasal 1245 KUHPerdara menyatakan bahwa:

Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berutang beralangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.

Pasal 1444 KUHPerdara menyatakan bahwa:

Jika barang tertentu yang menjadi bahan perjanjian, musnah, tak lagi dapat diperdagangkan, atau hilang, sedemikian sehingga sama sekali tak diketahui apakah barang itu masih ada, maka hapuslah perikatannya, asal barang itu musnah atau hilang di luar salahnya si berutang, dan sebelum dia lalai menyerahkannya.

Bahkan meskipun si berutang lalai menyerahkan sesuatu barang sedangkan ia tidak telah menanggung terhadap kejadian-kejadian yang tak terduga, perikatan hapus jika barangnya akan musnah secara yang sama ditangan si berpiutang, seandainya sudah diserahkan kepadanya. Si berutang diwajibkan membuktikan kejadian yang tak terduga yang dimajukan itu.

Dengan cara bagaimanapun sesuatu barang, yang telah dicuri, musnah atau hilang, hilangnya barang ini tidak sekali-kali membebaskan orang yang mencuri barang dari kewajibannya untuk mengganti harganya.

Berdasarkan Pasal 1244, 1245, 1444 KUHPerdara tersebut diatas, mempergunakan istilah yang berbeda-beda, dalam menyebutkan keadaan memaksa (*Overmacht*), tetapi tidaklah berbeda maksudnya. Pasal-pasal KUHPerdara, yang dikutip diatas hanyalah menerangkan, bahwa apabila

seseorang tidak dapat memenuhi suatu perikatan atau melakukan pelanggaran hukum karena keadaan memaksa (*Overmacht*), ia tidak dapat diminta pertanggungjawabannya.¹⁵⁶

Overmacht dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:¹⁵⁷

1. *Ovemacht* yang bersifat mutlak (*absolut*) adalah keadaan memaksa, yang menyebabkan suatu perikatan bagaimanapun tidak bisa dilaksanakan nanti.
2. *Overmacht* yang bersifat nisbi (*relatif*) adalah suatu keadaan memaksa, yang menyebabkan suatu perikatan hanya dapat dilaksanakan oleh debitur dengan pengorbanan yang demikian besarnya, sehingga tidak lagi sepantasnya pihak kreditur menuntut pelaksanaan perikatannya tersebut.

Adanya peristiwa yang dikategorikan sebagai *overmacht* membawa konsekuensi (akibat hukum), sebagai berikut:

1. Kreditur tidak dapat menuntut pemenuhan prestasi;
2. Debitur tidak dapat lagi dinyatakan lalai;

¹⁵⁶ Riduan Syahrini, *Op.cit*, hlm. 234.

¹⁵⁷ *Ibid*, hlm. 235

3. Debitur tidak wajib membayar ganti rugi;
4. Resiko tidak dapat menuntut pembatalan dalam perjanjian timbal balik;
5. Perikatan dianggap gugur.¹⁵⁸

12. Perjanjian Arbitrase

Pengertian Perjanjian Arbitrase diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang menyatakan bahwa:

Perjanjian arbitrase adalah suatu kesepakatan berupa klausula arbitrase yang tercantum dalam suatu perjanjian tertulis yang dibuat para pihak sebelum timbul sengketa, atau suatu perjanjian arbitrase tersendiri yang dibuat para pihak setelah timbul sengketa.

Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa memberikan pengertian tentang arbitrase, yang menyatakan bahwa Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Pasal 1 angka 10 Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa juga memberikan

¹⁵⁸ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hlm. 272

pengertian tentang pengertian alternatif penyelesaian sengketa, yang menyatakan bahwa:

Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

Pasal 5 ayat (1) Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan bahwa, Sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dan peraturan perundang – undangan dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa.

Pasal 6 Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyatakan bahwa:

- 1) Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri.
- 2) Penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselesaikan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis.
- 3) Dalam hal sengketa atau beda pendapat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diselesaikan, maka atas kesepakatan tertulis para pihak, sengketa atau beda pendapat diselesaikan melalui bantuan seorang atau lebih penasehat ahli maupun melalui seorang mediator.

B. Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Istilah “perusahaan” merupakan istilah yang menggantikan istilah “pedagang” sebagaimana diatur dalam Pasal 2 s/d 5 WvK lama. Istilah perusahaan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas. Banyak orang dahulu menjalankan perusahaan dalam pengertian menurut S. 1938 No. 276, tetapi tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 KUHD lama.¹⁵⁹

Pasal 1b Undang – undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menyatakan bahwa,

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus – menerus yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dana tau laba.

Menurut Molengraaff,¹⁶⁰

“Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus – menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.”

Menurut Polak dalam buku *Seluk Beluk Perusahaan & Hukum Perusahaan* karangan Tuti Rastuti ialah “suatu usaha untuk dapat

¹⁵⁹ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1981, hlm. 19.

¹⁶⁰ *Ibid*, hlm. 21.

dimasukkan dalam pengertian perusahaan harus mengadakan pembukuan, yaitu perhitungan mengenai laba dan rugi”.¹⁶¹

Berdasarkan definisi perusahaan menurut Molengraaff dan Polak, bahwa perusahaan itu memiliki unsur – unsur sebagai berikut:¹⁶²

- a. Terus – menerus;
- b. Terang – terangan sebab berhubungan dengan pihak ketiga. Contoh konkret, memasang papan nama perusahaan;
- c. Bersifat tetap;
- d. Dalam kualitas tertentu;
- e. Membagi keuntungan; dan
- f. Polak menambahkan melaksanakan pembukuan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dalam Pasal 1 Angka 1 dijelaskan bahwa :

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

¹⁶¹ Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2015, hlm. 7.

¹⁶² *Ibid*, hlm. 8.

Pengertian pengusaha juga diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang – Undang Nomor 3 tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 1 angka 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengertian pengusaha diartikan:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁶³

Definisi – definisi tentang perusahaan di atas terkadang berbeda dengan definisi yang diberikan dalam beberapa undang-undang, seperti dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perbedaan terletak pada tujuannya, yaitu bahwa dalam kedua undang- undang tersebut perusahaan tidak mesti harus mencari keuntungan, tetapi juga termasuk yang bertujuan dalam bidang sosial. Hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah :

¹⁶³ Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 3.

Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang – Undang tersebut dimasukkan atau dikategorikan sebagai perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan definisi ini terjadi karena usaha-usaha sosial tersebut menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya disamakan, dan tidak berarti sama.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Angka 4 dijelaskan bahwa “Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara”. Di samping istilah perusahaan, terdapat istilah lain yang terkait dengan perusahaan, yaitu pelaku usaha. Istilah Pelaku usaha tersebut sepadan dengan istilah pelaku bisnis dan pelaku ekonomi. Pelaku usaha adalah subjek yang melakukan kegiatan usaha atau melakukan kegiatan ekonomi. Pelaku bisnis adalah subjek yang melakukan kegiatan bisnis sama dengan pelaku ekonomi.

Jenis – jenis badan usaha menurut Tuti Rastuti dalam bukunya *Seluk Beluk Perusahaan & Hukum Perusahaan* antara lain Persekutuan Perdata; Firma; Persekutuan Komanditer (*CV – Commanditer Venotschaft*); Perseroan Terbatas (PT); Koperasi; Yayasan; BUMN dan BUMD; PMA dan PMDN; Konsorsium; dan Induk Perusahaan (*Holding Company*) dan Perusahaan Anak.¹⁶⁴

Dalam Hukum Perusahaan, bentuk badan usaha yang paling disorot ialah Perseroan Terbatas. Berdasarkan Pasal 1 Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa:

Perseroan Terbatas (Perusahaan) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang – undang ini serta pelaksanaannya.

Pasal 2 Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan, “perusahaan terbatas harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketertiban umum, dan atau kesusilaan.”

Perseroan Terbatas (PT) Dulu disebut juga *Naamloze Vennootschaap (NV)*, adalah suatu persekutuan untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjual belikan, perubahan kepemilikan perusahaan dapat dilakukan

¹⁶⁴ Tuti Rastuti, *Op.cit*, hlm. 18.

tanpa perlu membubarkan perusahaan. Perseroan Terbatas merupakan wadah untuk melakukan kegiatan usaha, yang membatasi tanggungjawab pemilik modal, yaitu sebesar jumlah saham yang dimiliki sehingga bentuk usaha seperti ini banyak dinikmati, terutama bagi perusahaan dengan jumlah modal yang besar, kemudian untuk menarik dana dari masyarakat dengan jalan penjualan saham yang juga merupakan satu dorongan untuk mendirikan suatu badan usaha berbentuk Perseroan Terbatas.¹⁶⁵

Bentuk badan usaha Perseroan Terbatas sangat dinikmati oleh masyarakat karena pada umumnya perseroan terbatas mempunyai kemampuan untuk mengembangkan diri, mampu mengadakan kapitalisasi modal dan sebagai wahana yang potensial untuk memperoleh keuntungan baik bagi instansinya sendiri maupun bagi para pendukungnya (pemegang saham).¹⁶⁶

2. Unsur – Unsur Perusahaan

Sependapat dengan Molengraaff adalah pendapat yang dikemukakan oleh Polak, sebagaimana dikutip Abdulkadir Muhammad, yang menyatakan

¹⁶⁵ Badriyah Rifai Amirudin, *Artikel Pendidikan Network ; Peran Komisaris Independen dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Tubuh Perusahaan Publik*, <http://researchengines.com/badriyahamirudin>. Diakses pada tanggal 15 Juli 2019.

¹⁶⁶ Agus Budiarto, *Kedudukan Hukum dan Tanggung Jawab Pendiri Perseroan Terbatas*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 13.

bahwa baru dapat dikatakan ada perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Pendapat Polak ini menambahkan unsur “pembukuan” pada unsur – unsur lain seperti yang telah dikemukakan oleh Molengraaf.¹⁶⁷ Perusahaan, menurut pembentuk Undang – Undang adalah perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, terangterangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.¹⁶⁸ Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mencari keuntungan tersebut termasuk dalam kegiatan ekonomi.

Rumusan – rumusan definisi perusahaan di atas diperkuat oleh pendapat para ahli di bidang Hukum Dagang atau Hukum Bisnis, seperti Sri Redjeki Hartono yang menyatakan bahwa kegiatan ekonomi pada hakekatnya adalah kegiatan menjalankan perusahaan, yaitu suatu kegiatan yang mengandung pengertian bahwa kegiatan yang dimaksud harus dilakukan.¹⁶⁹

- a. Secara terus menerus dalam pengertian tidak terputus-putus;
- b. Secara terang-terangan dalam pengertian sah (bukan illegal); dan
- c. Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keuntungan, baik untuk diri sendiri atau orang lain.

¹⁶⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm. 8.

¹⁶⁸ HMN Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 2

¹⁶⁹ Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, PT Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm. 4

C. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 1 yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁷⁰

Pengertian Tenaga Kerja dalam Pasal 1 angka 2 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁷¹

Secara umum tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang – Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari – hari.¹⁷²

¹⁷⁰ Indonesia, *Himpunan Undang – Undang Tenaga Kerja*, dihimpun oleh Guza, cet.5, (Jakarta: Asa Mandiri, 2009), Pasal 1 angka 1, hlm.2.

¹⁷¹ *Ibid*, hlm.2.

¹⁷² Evan Febriyanto, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT Bali Nusaintan Bandung yang Belum Didaftarkan Program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS jo. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Skripsi, Perpustakaan Fakultas Hukum Unpas, Bandung, hlm. 23.

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan juga pengertian dari Pekerja, Pemberi Kerja, Pengusaha dan Perusahaan dalam Pasal 1 angka 3 – 6, yaitu :

Pasal 1 angka 3 Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 4 Pemberi Kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan – badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 5 Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya, 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.

Pasal 1 angka 6 Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, memiliki orang perseorangan, memiliki persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Buruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.¹⁷³ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi

¹⁷³ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Cet-7, Jakarta, 1995, hlm. 158.

setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.¹⁷⁴

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu – waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja, sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁷⁵

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan

¹⁷⁴ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Cet-1, PT.Indeks, Jakarta, 2009, hlm.5

¹⁷⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.12-13

terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.¹⁷⁶

Menurut Murti,

Tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.¹⁷⁷

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

2. Hak & Kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha

Bersumber pada Pedoman Penyuluhan Perjanjian Kerja dalam buku Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia karangan Abdul Khakim, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia memberikan uraian mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh, antara lain:¹⁷⁸

a. Hak pekerja/buruh

1. Hak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

¹⁷⁶ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 71

¹⁷⁷ Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014, hlm. 5.

¹⁷⁸ Abdul Khakim, *Loc.cit*, hlm. 3.

2. Hak atas fasilitas lain, dana bantuan, dan lain – lain yang berlaku di perusahaan.
 3. Hak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan.
 4. Hak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.
- b. Hak pengusaha
1. Hak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh.
 2. Hak mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
 3. Hak atas tanggung jawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.
- c. Kewajiban pekerja/buruh
1. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya.
 2. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain, kecuali diizinkan oleh pengusaha.
 3. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.

4. Patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajiban.
- d. Kewajiban Pengusaha
1. Wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati.
 2. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
 3. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
 4. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
 5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Hak tenaga kerja mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha juga diuraikan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain:¹⁷⁹

1. Hak Pekerja/Buruh

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (Pasal 6)
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (Pasal 11)
- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (Pasal 12 ayat (3))
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan

¹⁷⁹ Evan Febriyanto, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT Bali Nusaintan Bandung yang Belum Didaftarkan Program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS jo. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Skripsi, Perpustakaan Fakultas Hukum Unpas, Bandung, hlm. 24-30.

lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja. (Pasal 18 ayat (1))

- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. (Pasal 23)
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri. (Pasal 31)
- h. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. (Pasal 67)
- i. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (Pasal 78 ayat (2))
- j. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. (Pasal 79 ayat (1))
- k. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Pasal 80)
- l. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan

- 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)
- m. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. (Pasal 84)
- n. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. (Pasal 85 ayat (1))
- o. Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 ayat (1))
- p. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88)
- q. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. (Pasal 90)
- r. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1))

- s. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. (Pasal 104 ayat (1))

2. Kewajiban Pekerja/Buruh

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (Pasal 102 ayat (2))
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. (Pasal 126 ayat (1))
- c. Pengusaha dan serikat pekerja Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. (Pasal 126 ayat (2))
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136 ayat (1))
- e. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi

yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

(Pasal 140 ayat (1))

3. Hak Pengusaha

- a. Berhak atas hasil pekerjaan
- b. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- c. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh. (Pasal 150)

4. Kewajiban Pengusaha

- a. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya (Pasal 67 ayat 1 UU No 13 tahun 2003).
- b. Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 (Pasal 76 (5) UU No.13 Tahun 2003).
- c. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) UU Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh (Pasal 79 UU ketenagakerjaan).

- e. Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- f. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Yang melakukan pekerjaan Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- g. Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana dimaksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur (Pasal 85 (3) UU Ketenagakerjaan).
- h. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 (1) UU Ketenagakerjaan).
- i. Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- j. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (Tujuh) hari kerja (Pasal 148 UU Ketenagakerjaan).

- k. Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 (1) UU ketenagakerjaan).
- l. Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja,buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 ayat (1) UU ketenagakerjaan).
- m. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- n. Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89 (Pasal 90 UU Ketenagakerjaan).
- o. Pengusaha Wajib Membayar Upah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang – undangan yang berlaku (Pasal 91 UU Ketenagakerjaan).

- p. Kewajiban Pengusaha lainnya bisa dilihat dalam Pasal 33 ayat (2) UU ketenagakerjaan.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).¹⁸⁰

Perlindungan pekerja dapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu.¹⁸¹

Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu¹⁸² :

- a. Perlindungan ekonomis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

¹⁸⁰ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 49

¹⁸¹ Abdul Khakim, *Loc.cit*, hlm 106.

¹⁸² *Ibid*, hlm 108.

c. Perlindungan teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan ini mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik – baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, apabila pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenakan sanksi.

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan kerja.¹⁸³

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, meliputi¹⁸⁴ :

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. Perlindungan atas hak pemutusan tenaga kerja.

¹⁸³ Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm 42.

¹⁸⁴ Abdul Khakim, *Loc.cit.*, hlm. 106.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja dan menjadi hak dasar pekerja/buruh. Maka pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Menurut H.L. Bakels, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan.¹⁸⁵ Nilai dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disingkat K3 adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi

¹⁸⁵ Aloysius Uwiyono, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 77-78

menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas.

Prinsip keselamatan kerja dan kesehatan kerja terdapat di dalam Pasal 86 dan 87 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - 2) Moral dan kesusilaan.
 - 3) Perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Imam Soepomo mengkategorikan perlindungan tersebut menjadi 3 kelompok, yaitu perlindungan ekonomis, berupa usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan jenis ini biasanya berupa syarat-syarat kerja yang diatur dalam berbagai peraturan bidang hubungan kerja, khususnya perjanjian kerja. Perlindungan kedua adalah perlindungan sosial, yaitu usaha-usaha yang bersifat kemasyarakatan bagi pekerja/buruh agar dapat mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya maupun sebagai anggota keluarga dan masyarakat. Perlindungan ketiga,

yaitu perlindungan teknis yang mengusahakan agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat, perkakas, pesawat, mesin maupun alat kerja lainnya, atau bahan yang diolah dan dikerjakan oleh pekerja/buruh diperusahaan.¹⁸⁶

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja.

Unsur tempat kerja ada 3, yaitu :¹⁸⁷

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
2. Adanya sumber bahaya.
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik terus menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja ialah pengusaha atau pemimpin atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh. Keselamatan kerja bertujuan agar keselamatan di tempat kerja dapat terwujud, tidak hanya bagi pekerja/buruh melainkan bagi setiap orang yang berada ditempat kerja tersebut.

¹⁸⁶ Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 85.

¹⁸⁷ Abdul Khakim, *Loc.cit*, hlm 112

Prinsip umumnya adalah upaya pencegahan terhadap risiko yang dapat timbul berupa kecelakaan, kebakaran, atau peledakan. Apabila risiko tersebut terjadi, maka melalui keselamatan kerja diharapkan risiko tersebut dapat dikendalikan dan dampak yang lebih buruk/luas dapat dihindari atau setidaknya diminalisir. Prinsip selanjutnya bahwa pengusaha wajib untuk menerapkan keselamatan kerja di perusahaan untuk mencegah timbulnya risiko, terutama kecelakaan kerja, dengan ancaman hukuman pidana atas pelanggarannya, pengusaha wajib mengatur dan memelihara ruangan, alat perkakas, dimana atau dengan yang bersangkutan menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, mengadakan, aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa, sehingga pekerja/buruh terhindar dan terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang diperlukan karena sifat pekerjaannya.¹⁸⁸

Untuk mencapai tujuan-tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, sesungguhnya terdapat tanggung jawab dan kewajiban terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang didistribusikan kepada para pihak dalam hubungan industrial, meliputi pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Pekerja mempunyai kewajiban untuk mematuhi dan memenuhi

¹⁸⁸ Aloysius Uwiyono, *Loc.cit*, hlm. 92.

seluruh syarat dalam peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, mengenakan, peralatan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, serta memberikan informasi yang sebenar-benarnya apabila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun kewajiban Pemerintah adalah menyusun Peraturan Perundang-Undangan bidang keselamatan dan kesehatan kerja, menyediakan bantuan teknis dan asistensi, mengatur dan menerapkan Pengawasan ketenagakerjaan, melaporkan hasil pengawasan pengawasan ketenagakerjaan serta memberikan sanksi.

Pengusaha wajib memenuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, menjelaskan kondisi dan prosedur kerja yang aman, potensi bahaya, sistem dan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja, melaksanakan dan mengorganisasikan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja, melaporkan kejadian kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja dan memasang poster-poster serta menyediakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja secara gratis bagi pekerja/buruhnya.

D. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

1. Pengertian dan Sejarah BPJS

Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terdapat dalam Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Maka dapat di artikan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau yang disingkat menjadi BPJS merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.¹⁸⁹

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang sebelum berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Sejarah pembentukan dimulai dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48 Tahun 1952 Jo PMP Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan

¹⁸⁹ https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan. diakses pada 1 Agustus 2019 pukul 08.17 WIB.

Buruh, Peraturan Menteri Perburuan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuan Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan, maupun cara penyelenggaraan proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK serta di samping itu terbit pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), maka melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai

pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial dan ekonomi.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini berhubungan dengan Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 tentang Perubahan Pasal 34 ayat (2), yang mengatur bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan menyelenggarakan 4 (empat) program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial tersebut yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan amanat Undang-

Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).¹⁹⁰

Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, maka BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan adanya sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.¹⁹¹

BPJS Ketenagakerjaan memiliki ruang lingkup yaitu berdasarkan pada ketentuan Pasal 20 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa Organ BPJS

¹⁹⁰ Hadi Setia Tunggal, *Kumpulan Peraturan Sistem Jaminan Sosial (SJSN) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*, Harvarindo, Jakarta, 2016, hlm. 203

¹⁹¹ Ronald H. Sianturi, 2014, Perlindungan Hak Pekerja Askes Pasca Pembubaran PT. Askes (PERSERO), *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia*, Medan, Vo. 26, No. 3, hlm. 429, <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16034/10580>. Diakses pada 16 Juli 2019 pada pukul 14.00 WIB.

Ketenagakerjaan terdiri atas Dewan Pengawas dan Direksi. Berdasarkan ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa Dewan Pengawas terdiri atas 7 (tujuh) orang profesional. Dewan Pengawas terdiri atas 2 (dua) orang unsur pemerintah, 2 (dua) orang unsur pekerja, dan 2 (dua) orang unsur pemberi kerja, serta 1 (satu) orang unsur tokoh masyarakat. Anggota Dewan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, salah seorang dari anggota Dewan Pengawas ditetapkan sebagai ketua Dewan Pengawas oleh Presiden. Anggota Dewan Pengawas diangkat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diusulkan untuk diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai visi dan misi dalam menyelenggarakan program jaminan sosial. Adapun visi dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional serta pelayanan. Adapun misi BPJS Ketenagakerjaan dibagi menjadi tiga yaitu untuk tenaga kerja, pengusaha dan negara. Misi untuk tenaga kerja yaitu memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga. Misi untuk pengusaha yaitu menjadi mitra terpercaya untuk memberikan

perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas, sedangkan misi untuk negara yaitu berperan serta dalam pembangunan.¹⁹²

2. Macam – Macam Program BPJS

Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS menyatakan bahwa:

BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan hari tua;
- c. Jaminan pensiun; dan
- d. Jaminan kematian.

Bersamaan dengan adanya peralihan yang dilakukan oleh pemerintah terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan, membuat sejumlah kebijakan secara otomatis juga ikut berubah. Salah satunya adalah jenis layanan dan juga besaran iuran yang akan dikenakan bagi para peserta BPJS Ketenagakerjaan. Berikut ini adalah penjelasan tentang program BPJS Ketenagakerjaan lengkap dengan besaran iuran yang harus dibayarkan setiap bulannya :¹⁹³

1. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua ini bisa dibilang sebagai program dasar yang bertujuan untuk menjamin para pekerja atas berbagai

¹⁹² Wawancara dengan Bapak Supriatna, Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandung, 15 Juli 2019.

¹⁹³ <https://merahputih.com/post/read/bagi-yang-berminat-sebesar-inilah-iuran-bpjs-ketenagakerjaan-terbaru-2018>. Diakses pada 16 juli 2019 pada pukul 14.23 WIB.

risiko sosial dan juga ekonomi yang bisa datang sewaktu-waktu. Utamanya ketika para peserta Jaminan Hari Tua sudah memasuki masa tuanya. Berdasarkan pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, peserta program Jaminan Hari Tua adalah seluruh pekerja yang menerima upah di luar penyelenggara negara. Bahkan mereka ini bisa dibilang wajib menjadi peserta dari program Jaminan Hari Tua. Mereka ini antara lain seluruh pekerja yang bekerja pada sebuah perusahaan (termasuk perseorangan). Selain itu, WNA yang bekerja di Indonesia dan sudah bekerja selama 6 bulan juga masuk sebagai peserta Jaminan Hari Tua ini.

Kemudian seiring dengan tujuan dari pengadaannya, manfaat Jaminan Hari Tua ini berdasarkan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, bisa diterima dalam bentuk tunai dengan besaran jumlahnya terdiri dari akumulasi iuran serta akan ditambah juga dengan hasil pengembangannya. Dana ini nantinya akan dicairkan sekaligus pada saat peserta Jaminan Hari

Tua ini mencapai usia 56 tahun, atau mengalami cacat permanen lalu berhenti bekerja, atau karena meninggal dunia.

Iuran Jaminan Hari Tua berdasarkan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang menyatakan bahwa:

Iuran Jaminan Hari Tua bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5.7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan:

- a. 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan
- b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.

2. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Sebelum mengulas lebih jauh lagi mengenai program Jaminan Kecelakaan Kerja ini, sebenarnya apa tujuan dari program Jaminan Kecelakaan Kerja ini?. Program Jaminan Kecelakaan Kerja dimaksudkan untuk melindungi para pekerja dari berbagai risiko-risiko kecelakaan dalam hubungan kerja. Risiko tersebut meliputi risiko kecelakaan selama dalam perjalanan pulang pergi menuju dan dari tempat kerja. Selain itu, risiko yang dimaksud di sini juga meliputi risiko terhadap penyakit yang diakibatkan oleh pengaruh tertentu dari lingkungan tempat kerja. Iuran program Jaminan Kecelakaan Kerja ini menjadi kewajiban dari para pemberi kerja, sedangkan untuk melakukan klaim program Jaminan Kecelakaan

Kerja ini hanya berlaku maksimal 2 tahun pasca terjadinya kecelakaan.

Besaran iuran dari Jaminan Kecelakaan Kerja ini akan dihitung berdasarkan dari tingkat risiko lingkungan kerja, di mana nilai tersebut biasanya akan dievaluasi setidaknya setiap 2 tahun sekali. Dibawah ini merupakan besaran iuran dari Jaminan Kecelakaan Kerja untuk para peserta penerima upah berdasarkan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yaitu :

- a. Untuk tingkat risiko paling rendah, besaran iuran Jaminan Kecelakaan Kerja adalah 0,24% dari upah sebulan.
- b. Untuk tingkat risiko rendah, besaran iuran Jaminan Kecelakaan Kerja adalah 0,54% dari upah sebulan.
- c. Untuk tingkat risiko sedang, besaran iuran Jaminan Keselamatan Kerja adalah 0,89% dari upah sebulan.
- d. Untuk tingkat risiko tinggi, besaran iuran Jaminan Kecelakaan Kerja adalah 1,27% dari upah sebulan.
- e. Untuk tingkat risiko sangat tinggi, besaran iuran Jaminan Kecelakaan Kerja adalah 0,74% dari upah sebulan.

3. Program Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian ini hanya berlaku untuk peserta yang meninggal dunia bukan disebabkan kecelakaan kerja. Jadi seperti halnya jaminan kematian pada umumnya, program Jaminan Kematian ini diperuntukkan untuk ahli waris serta akan diberikan dalam bentuk tunai ketika peserta Jaminan Kematian meninggal dunia dan masih aktif bekerja.

Berdasarkan Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian untuk peserta penerima upah, besaran iuran yang harus dibayarkan adalah 0,30% dari gaji/upah bulannya, kemudian untuk para peserta yang tidak menerima upah diatur dalam Pasal 20 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, yaitu iuran Jaminan Kematian yang harus dibayarkan setiap bulannya sebesar Rp 6.800. Besaran iuran ini biasanya akan dievaluasi secara berkala paling maksimal per 2 tahun.

4. Program Jaminan Pensiun

Program ini dibuat oleh pemerintah dengan tujuan untuk menjamin kehidupan layak bagi para peserta BPJS Ketenagakerjaan saat sudah memasuki masa pensiunnya. Termasuk

jika para peserta mengalami cacat total atau bahkan sampai meninggal dunia. Ketika risiko seperti di atas terjadi, maka manfaat dari program ini akan diberikan dalam bentuk sejumlah dana yang nantinya akan diberikan setiap bulan kepada peserta atau ahli warisnya (ketika resiko kematian terjadi).

Tidak jauh berbeda dengan Jaminan Hari Tua, peserta dari program Jaminan Pensiun ini adalah pekerja yang menerima upah dan pekerja yang tidak menerima upah. Bagi peserta penerima upah, diwajibkan untuk membayar 3% dari upah bulanan (yang 2% dibayarkan oleh pemberi kerja dan 1% oleh pekerja).¹⁹⁴ Lalu bagi pekerja yang tidak menerima upah, besaran iurannya diatur berdasarkan dari kemampuan keuangan serta kebutuhan yang bersangkutan terkait dengan jaminan pensiun itu sendiri.

¹⁹⁴ Pasal 20 Salinan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Nomor, Sertifikat, Perubahan Data Kepesertaan dan Pembayaran Iuran Program Jaminan Pensiun.

3. Tugas dan Fungsi BPJS

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tugas dan fungsi BPJS adalah :¹⁹⁵

a. Tugas BPJS

Tugas BPJS diatur dalam Pasal 10 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS, yaitu:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
2. Memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
3. Menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
4. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
5. Mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
6. Membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

¹⁹⁵ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Tugas-dan-Fungsi.html>. Diakses pada tanggal 16 Juli 2019, pukul 12.00 WIB

b. Fungsi BPJS

Fungsi BPJS diatur dalam Pasal 9 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS, yaitu:

1. BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.