

## BAB II

### KAJIAN TEORI TENTANG PERJANJIAN PADA UMUMNYA PERJANJIAN KERJA DAN MASALAH KETENAGAKERJAAN

#### A. Perjanjian pada umumnya

##### a. Istilah Perjanjian

Buku III KUH Perdata mengatur tentang *verbintenrecht*, dimana tercakup pula istilah *overeenkomst*. Dikenal tiga terjemahan dari kata *verbintenis*, yaitu perikatan, perhutangan dan perjanjian, sedangkan untuk "*overeenkomst*"<sup>20</sup>. Ada dua terjemahan yaitu perjanjian dan persetujuan. Kepustakaan Hukum Indonesia memakai istilah perikatan untuk menterjemahkan *Verbintenis* dan perjanjian untuk menterjemahkan *Overeenkomst*.

##### b. Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah merupakan bagian dari Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia. Hal janji adalah bagian yang sangat penting dalam Hukum Perdata, oleh karena Hukum Perdata banyak mengandung peraturan-peraturan hukum yang berdasar atas janji seseorang.<sup>21</sup>

Pengertian perjanjian secara umum dapat dilihat dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu "Suatu persetujuan

---

<sup>20</sup> Djaja S. Melilala, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda dan Hukum Perikatan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2008, hlm. 75.

<sup>21</sup> R. Wirjono Prodjodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm. 1.

adalah suatu perbuatan yang terjadi antara satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain”. R. Wirjono mengartikan perjanjian yaitu “Perjanjian sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan perjanjian itu”.<sup>22</sup>

Dalam Pasal 1313 KUH Perdata disebutkan bahwa suatu perjanjian adalah perbuatan hukum dengan mana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, maksudnya bahwa suatu perjanjian adalah suatu *recht handeling* yang artinya suatu perbuatan yang oleh orang-orang yang bersangkutan ditujukan agar timbul akibat hukum, dengan demikian suatu perjanjian adalah hubungan timbal balik atau bilateral, maksudnya suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan konsekuensi dari hak-hak yang diperolehnya.

R. Subekti berpendapat bahwa suatu perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak lain dan pihak lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 4

<sup>23</sup> Subekti, *loc.cit.*

Para Sarjana Hukum Perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap dan terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan di lapangan Hukum Keluarga, seperti janji kawin yang merupakan perjanjian juga tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam Buku III KUH Perdata. Perjanjian yang diatur dalam Buku III KUH Perdata kriterianya dapat dinilai secara materil, dengan kata lain dapat dinilai dengan uang.<sup>24</sup>

Menurut M. Yahya Harahap, perjanjian mengandung suatu pengertian yang memberikan sesuatu hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>25</sup> Sedangkan Subekti mengatakan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal.<sup>26</sup> Dengan demikian perjanjian mengandung kata sepakat yang diadakan antara dua orang atau lebih untuk melakukan sesuatu hal tertentu.

Perjanjian merupakan suatu ketentuan antara mereka untuk melaksanakan prestasi. Kaitannya adalah sebagai hukum yang berfungsi melengkapi saja, ketentuan-ketentuan perjanjian yang

---

<sup>24</sup> Mariam Darus Badruzaman dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65.

<sup>25</sup> M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 20.

<sup>26</sup> R. Subekti, *loc.cit.*

terdapat di dalam KUH Perdata akan dikesampingkan apabila dalam suatu perjanjian para pihak telah membuat peraturannya sendiri.

Menurut Pasal 1233 KUH Perdata “Perikatan lahir karena suatu perjanjian atau karena Undang-Undang.”

### **c. Syarat Sah Perjanjian**

Dalam perjanjian terdapat syarat yang harus dipenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang menegaskan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian maka diperlukan empat syarat yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
3. Suatu hal tertentu;
4. Sesuatu sebab yang halal.

Syarat pertama dan kedua yaitu sepakat untuk mengikatkan dirinya dan cakap/mampu untuk membuat suatu perjanjian disebut sebagai unsur subjektif, dan apabila perjanjian tidak mengandung kedua unsur ini akibat hukumnya adalah dapat dibatalkan. Syarat ketiga dan keempat yaitu mengenai hal tertentu dan suatu sebab yang halal disebut sebagai unsur objektif, maka apabila dalam perjanjian tidak mengandung unsur ini, akibat hukumnya adalah batal demi hukum.

#### **d. Asas-asas perjanjian**

Adapun asas-asas yang terdapat dalam Hukum Perjanjian adalah sebagai berikut :<sup>27</sup>

##### **1. Asas Kebebasan Berkontrak**

Kebebasan berkontrak ini adalah salah satu asas yang sangat penting di dalam Hukum Perjanjian.

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a) Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b) Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya;
- d) Menentukan bentuk perjanjiannya;

Terhadap asas kebebasan berkontrak dibatasi dengan Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat syahnya perjanjian yang diatur dalam ayat (2), (3), (4) dan Pasal 1332 KUH Perdata tentang kekeliruan/kesesatan dalam membuat kontrak.

##### **2. Asas Konsensualisme**

Asas Konsensual, dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa,

---

<sup>27</sup> Mariam Darus Badruzaman dkk, *op.cit*, hlm. 83.

perjanjian atau kontrak yang tidak sah jika dibuat tanpa adanya kesepakatan (*consensus*) dari para pihak yang membuatnya. Asas konsensual diambil dari salah satu syarat perjanjian yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak.<sup>28</sup>

3. Asas Kepercayaan (*Vertrouwensbeginsel*);

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan diantara kedua belah pihak itu bahwa satu sama lain akan memenuhi prestasinya dibelakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian itu tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak.<sup>29</sup>

4. Asas Kekuatan Mengikat;

Dalam perjanjian terkandung suatu asas kekuatan mengikat, hal ini sebagaimana terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Terikatnya para pihak perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada apa yang diperjanjikan, akan tetapi juga terhadap unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan serta moral.<sup>30</sup>

5. Asas Persamaan Hukum;

Asas ini menempatkan para pihak di dalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan bangsa, kekayaan, kekuasaan dan lain sebagainya. Masing-masing pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua

---

<sup>28</sup> Tuti Rastuti, *loc.cit.*

<sup>29</sup> Mariam Darus Badruzaman dkk, *op.cit*, hlm. 87

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 87.

pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.<sup>31</sup>

#### 6. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Asas keseimbangan ini merupakan lanjutan dari asas persamaan hak yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Dapat dilihat disini bahwa kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik sehingga kedudukan kreditur dan debitur seimbang.

#### 7. Asas Kepastian Hukum

Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya bahwa kedua belah pihak wajib mentaati dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati sebagaimana mentaati undang-undang. Oleh karena itu, akibat dari asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*) adalah perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan dari pihak lain. Hal ini disebutkan dalam Pasal 1338 ayat (2) KUH

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 88.

Perdata yaitu “ Suatu Perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”.<sup>32</sup>

Kata “berlaku sebagai undang-undang dan tak dapat ditarik kembali” berarti bahwa perjanjian mengikat para pihak yang membuatnya, bahkan perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan dari pihak lawannya maka para pihak harus menaati apa yang telah mereka sepakati bersama.

Pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh salah satu pihak menyebabkan pihak lain dapat mengajukan tuntutan atas dasar wanprestasi dari pihak lawan. Asas ini berarti siapa yang berjanji harus menepatinya atau siapa yang berhutang harus membayarnya.

#### 8. Asas Moral

Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menentukan bahwa “persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Itikad baik dapat dibedakan dalam pengertian subjektif dan objektif. Itikad baik dalam segi subjektif, berarti kejujuran. Hal ini berhubungan erat dengan sikap batin seseorang pada saat membuat perjanjian. Artinya sikap batin seseorang pada saat dimulainya suatu perjanjian itu seharusnya dapat membayangkan telah dipenuhinya syarat-syarat yang diperlukan.

---

<sup>32</sup> M. Hariyanto, Asas-Asas Perjanjian, <http://blogmhariyanto.blogspot.com/2009/07/asas-asas-perjanjian.html>, diakses tanggal 2 April 2014.

Itikad baik dalam segi objektif, berarti kepatuhan yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian atau pemenuhan prestasi dan cara melaksanakan hak dan kewajiban haruslah mengindahkan norma-norma kepatuhan dan kesusilaan.<sup>33</sup>

#### 9. Asas Kepatutan

Asas ini dituangkan dalam Pasal 1339 KUH Perdata asas kepatutan disini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Asas kepatutan ini harus dipertahankan, karena melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.<sup>34</sup>

#### e. Lahirnya Perjanjian

Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dikenal adanya asas *konsensualisme* sebagaimana telah diterangkan sebelumnya, bahwa untuk melahirkan suatu perjanjian cukup dengan sepakat diantara kedua belah pihak saja dan perjanjian sudah dilahirkan pada saat tercapainya konsensus tersebut, dan pada detik tersebut perjanjian sudah jadi dan mengikat, bukannya pada detik-detik lain yang terkemudian atau yang sebelumnya.

Menurut para ahli hukum, azas tersebut harus disempurnakan dari Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu pasal yang mengatur tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dan bukan dari Pasal 1338 (1)

---

<sup>33</sup> Herman, *Asas-asas dalam kontrak*, <http://herman-notary.blogspot.com/search?q=asas+dalam+berkontrak>, diakses tanggal 2 Pebruari 2018

<sup>34</sup> Mariam Darus Badruzaman dkk, *op.cit*, hlm. 89

KUH Perdata karena Pasal 1338 (1) yang berbunyi : "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya", maka apabila sudah tercapai kata sepakat antara para pihak yang membuat perjanjian, maka sahlah sudah perjanjian itu atau mengikatlah perjanjian itu atau berlakulah ia sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Namun ada perjanjian-perjanjian yang lahirnya tidak cukup hanya dengan adanya sepakat saja, tetapi disamping itu diperlukan suatu formalitas atau suatu perbuatan yang nyata.<sup>35</sup>

Selain kesepakatan untuk lahirnya perjanjian juga haruslah dipegang teguh tentang adanya suatu persesuaian kehendak antara kedua belah pihak. Apabila kedua kehendak itu berselisih, tak dapatlah lahirnya suatu perjanjian.<sup>36</sup> Jadi kesepakatan berarti persesuaian kehendak. Kehendak atau keinginan ini harus dinyatakan. Kehendak atau keinginan yang disimpan di dalam hati, tidak mungkin diketahui pihak lain dan karenanya tidak mungkin melahirkan sepakat yang diperlukan untuk melahirkan suatu perjanjian.

Menyatakan kehendak ini tidak terbatas pada mengucapkan perkataan namun dapat dicapai pula dengan memberikan tanda apa saja yang dapat menterjemahkan kehendak itu baik oleh pihak yang mengambil prakarsa yaitu pihak yang menawarkan maupun oleh pihak yang menerima penawaran.

---

<sup>35</sup> Subekti, *op.cit*, hlm. 4.

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 26.

#### f. Wanprestasi

Ingkar janji (wanprestasi), pada debitur terletak kewajiban untuk memenuhi prestasi. Jika seseorang / debitur tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati masing-masing pihak bukan karena keadaan memaksa maka debitur dianggap melakukan ingkar janji.<sup>37</sup> Wanprestasi artinya tidak memenuhi kewajiban sebagaimana ditetapkan dalam perikatan atau perjanjian.<sup>38</sup>

Suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila para pihak telah memenuhi prestasinya masing-masing seperti yang telah diperjanjikan tanpa ada pihak yang dirugikan. Adakalanya perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik karena adanya wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak atau debitur. Bentuk wanprestasi ada empat macam, yaitu :

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.<sup>39</sup>

Menentukan wanprestasi dalam suatu perjanjian, kadang-kadang tidak mudah karena sering sekali juga tidak tepat dengan kapan suatu

---

<sup>37</sup> R. Setiawan, *op.cit*, hlm. 17

<sup>38</sup> Djaja S. Meliala, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda dan Hukum Perikatan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2009, hlm. 99.

<sup>39</sup> R. Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermedia, Jakarta, 1999, hlm. 4.

pihak diwajibkan melakukan prestasi yang diperjanjikan. Dalam hal bentuk prestasi debitur dalam perjanjian yang berupa tidak berbuat sesuatu, akan mudah ditentukan sejak kapan debitur melakukan wanprestasi yaitu sejak pada saat debitur berbuat sesuatu yang tidak diperbolehkan dalam perjanjian.

**g. Akibat Wanprestasi**

Perjanjian pada dasarnya merupakan hubungan hukum antara para pihak yang bersifat timbal balik. Baik pihak yang berpiutang (kreditur) atau pihak yang berutang (debitur), masing-masing memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Menurut Subekti, perbuatan para pihak yang dikategorikan wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) dapat berupa :<sup>40</sup>

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

Dalam Pasal 1243 KUH Perdata menyatakan bahwa pihak yang merasa dirugikan baru dapat menuntut jika yang berutang telah dinyatakan lalai, adapun isi Pasal 1243 KUH Perdata :

---

<sup>40</sup> Subekti, *lo.cit.*

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

Menurut Pasal 1267 KUH Perdata apabila salah satu pihak merasa perjanjian tidak dipenuhi maka pihak tersebut dapat memilih apakah ia jika hal itu masih dapat dilakukan akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi perjanjian atautkah ia akan menuntut pembatalan perjanjian disertai penggantian biaya, kerugian dan bunga yang mana isi Pasal 1267 KUH Perdata tersebut adalah:

Pihak yang merasa perjanjian tidak dipenuhi, boleh memilih apakah ia, jika hal itu masih dapat dilakukan, akan memaksa pihak yang lainnya untuk memenuhi perjanjian, atautkah ia akan menuntut pembatalan perjanjian itu disertai penggantian biaya, rugi dan bunga.

Dari Pasal 1267 KUH Perdata tersebut di atas dapat terlihat bahwa salah satu pihak merasa dirugikan karena pihak lawannya wanprestasi, maka pihak yang merasa dirugikan tersebut dapat memilih sanksi yang akan dikenakan terhadap pihak lawannya yang wanprestasi tersebut, yaitu:

- a. Memaksa pihak yang wanprestasi tersebut untuk tetap memenuhi perjanjian dimaksud; atau
- b. Menuntut pembatalan perjanjian dengan disertai penggantian biaya, kerugian dan bunga, serta penuntutan.

#### **h. Keadaan Memaksa (*Overmacht*)**

Keadaan memaksa (*Overmacht*) adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya perjanjian, yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, dimana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung resiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat.<sup>41</sup>

R. Setiawan menyatakan <sup>42</sup>:

Debitur yang tidak dapat membuktikan bahwa tidak terlaksananya prestasi bukan karena kesalahannya, diwajibkan membayar ganti rugi. Sebaliknya debitur bebas dari kewajiban membayar ganti rugi, jika debitur karena keadaan memaksa tidak memberi atau berbuat sesuatu yang diwajibkan atau telah melakukan perbuatan yang seharusnya ia tidak lakukan.

Dalam Pasal 1245 KUH Perdata disebutkan bahwa :

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

Debitur tidak dapat dipersalahkan dalam keadaan memaksa karena keadaan ini timbul diluar kemauan dan kemampuan debitur.

Debitur tidak dapat dipersalahkan karena :

- a. Objek Perikatan Musnah (*objective overmacht*);
- b. Kehendak Debitur untuk berprestasi terhalang (*relative overmacht*)<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Yogi Ikhwan, *Wanprestasi, Sanksi, Ganti Kerugian*, <http://yogiikhwan.wordpress.com/2008/03/20/wanprestasi-sanksi-ganti-kerugian-dan-keadaan-memaksa/>, diakses tanggal 2 April 2014

<sup>42</sup> R. Setiawan, op.cit, hlm. 27.

Menurut teori Obyektif (*Objective overmacht*) terjadi oleh karena objek perikatan musnah sama sekali, maka sifatnya abadi sehingga perikatan menjadi hapus sedangkan dalam teori subjektif (*Relative overmacht*) hanya bersifat sementara misalnya kehendak debitur untuk berprestasi terhalang karena adanya bencana alam atau dalam keadaan perang.<sup>44</sup> Keadaan memaksa dapat bersifat tetap dan sementara, jika bersifat tetap maka berlakunya perikatan berhenti sama sekali akibat hukumnya perikatan menjadi gugur sehingga tidak ada hak untuk saling menuntut. Misalnya, barang yang akan diserahkan diluar kesalahan debitur terbakar musnah. Sedangkan keadaan memaksa yang bersifat sementara berlakunya perikatan ditunda akibat hukumnya perikatan tersebut tertunda, tidak berakhir artinya perikatan tidak gugur, sehingga masih melekat hak dan kewajiban para pihak. Setelah keadaan memaksa itu hilang maka perikatan berjalan kembali. Misalnya larangan untuk mengirimkan suatu barang dicabut atau barang yang hilang ditemukan kembali.<sup>45</sup>

#### **i. Risiko**

Pengertian risiko di dalam perkataan sehari-hari berlainan dengan pengertian risiko dalam Hukum Perikatan. Dalam Hukum Perikatan istilah risiko mempunyai pengertian tersendiri. Risiko adalah suatu ajaran tentang siapakah yang harus menanggung ganti

---

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 4.

<sup>44</sup> Djaja S. Meliala, *op.cit*, hlm. 103.

<sup>45</sup> R. Setiawan, *op.cit*, hlm. 32.

rugi apabila debitur tidak memenuhi prestasi dalam keadaan *force majeure*.<sup>46</sup>

Risiko adalah akibat hukum dari adanya suatu peristiwa *overmacht* atau keadaan memaksa atau siapa yang harus menanggung resiko yang timbul dari suatu *overmacht*. Berkaitan dengan risiko menyatakan bahwa “risiko adalah suatu ketidakpastian di masa yang akan datang tentang kerugian”.<sup>47</sup> Adapun Subekti mengartikan risiko ialah kewajiban memikul kerugian yang disebabkan karena suatu kejadian di luar kesalahan salah satu pihak.<sup>48</sup>

Pada dasarnya setiap orang memikul sendiri risiko atas kerugian yang menimpa barang miliknya kecuali jika kerugian itu dapat dipersalahkan kepada orang lain atau dengan membayar sejumlah uang tertentu atau dilimpahkan kepada perusahaan asuransi. Risiko menjadi masalah apabila terjadi kerugian tetapi tidak ada yang dapat dipersalahkan. Begitu pula keadaannya dalam pola kemitraan inti plasma tidak bisa dilepaskan dari adanya berbagai risiko, baik itu yang sifatnya intern, ekstern antar fungsi dan dalam keadaan yang *force majeure* sekalipun.

---

<sup>46</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 2004, hlm. 29.

<sup>47</sup> Sri Redjeki Hartono, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, Sinar Grafika, Jakarta, 1995, hlm. 62.

<sup>48</sup> Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermedia, Bandung, 2010, hlm. 59.

## **j. Berakhirnya Perjanjian**

Dalam Pasal 1381 Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengatur tentang hapusnya perikatan-perikatan, yaitu :<sup>49</sup>

- 1) Karena pembayaran, merupakan bentuk pelunasan dan suatu perjanjian, atau perjanjian berakhir dengan adanya pembayaran sejumlah uang, atau penyerahan benda. Dengan dilakukannya pembayaran, pada umumnya perikatan/ perjanjian menjadi hapus.
- 2) Karena penawaran, pembayaran tunai diikuti oleh penyimpanan atau penitipan barang, ini merupakan salah satu cara jika si berpiutang tidak ingin dibayar secara tunai terhadap piutang yang dimilikinya.
- 3) Karena pembaharuan utang, pembaharuan hutang adalah suatu persetujuan yang menyebabkan hapusnya suatu perikatan dan pada saat yang bersamaan timbul perikatan lainnya yang ditempatkan sebagai pengganti perikatan semula.
- 4) Karena perjumpaan utang, perjumpaan utang ada apabila utang piutang debitur dan kreditur secara timbal balik dilakukan perhitungan. Dengan perhitungan ini utang piutang lama berakhir.
- 5) Karena percampuran utang, menurut Pasal 1436 KUH Perdata percampuran hutang terjadi apabila kedudukan seorang yang

---

<sup>49</sup> R. Subekti, *op.cit*, hlm. 49.

berpiutang (kreditur) dan orang yang berhutang (debitur) itu menjadi satu, maka menurut hukum terjadilah percampuran hutang. Dengan adanya percampuran itu, maka segala hutang piutang tersebut dihapuskan. Misal nya : si debitur kawin dengan krediturnya dalam suatu persatuan harta kawin, maka dapat terjadi percampuran diantara mereka.

- 6) Karena pembebasan hutang, pembebasan hutang adalah perbuatan hukum dimana si kreditur melepaskan haknya untuk menagih piutangnya dari si debitur.
- 7) Karena musnahnya barang yang terhutang, bila obyek yang diperjanjikan adalah merupakan barang tertentu dan barang tersebut musnah, maka tidak lagi dapat diperdagangkan atau hilang sama sekali, maka apa yang telah diperjanjikan adalah hapus/berakhir.
- 8) Karena kebatalan dan pembatalan perjanjian, menurut Subekti meskipun disebutkan batal dan pembatalan, tetapi yang benar adalah pembatalan. Sesuai dengan ketentuan pasal 1446 KUH Perdata bahwa ketentuan-ketentuan disini semuanya mengenai pembatalan meminta pembatalan perjanjian karena kekurangan syarat subyektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:
  - a) Secara aktif menurut pembatalan perjanjian yang demikian didepan hakim;

- b) Secara pembelaan yaitu menunggu sampai digugat di depan hakim untuk memenuhi perjanjian dan disitulah baru mengajukan kekurangannya perjanjian itu.
- c) Karena berlakunya suatu syarat batal, syarat batal dalam Pasal 1265 KUH Perdata adalah suatu syarat yang apabila dipenuhi menghentikan perjanjian dan membawa segala sesuatu, kembali pada keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi suatu perjanjian. Dengan demikian apabila peristiwa itu benar-benar terjadi, maka si berhutang wajib mengembalikan apa yang diterimanya.
- d) Karena lewat waktu atau kadaluarsa, lewat waktu atau kadaluarsa dalam Pasal 1946 KUH Perdata diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang. Mengenai lewatnya waktu untuk dapat dikatakan kadaluarsa, dapat dilihat pada Pasal 1967 KUH Perdata yang menerangkan sebagai berikut, segala tuntutan hukum baik yang bersifat kebendaan, maupun yang bersifat perseorangan,

hapus karena kadaluarsa dengan lewatnya waktu tiga puluh tahun<sup>50</sup>.

## **B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 menyatakan sebagai berikut : “Suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Dengan telah terjadinya perjanjian kerja menimbulkan adanya hubungan kerja, yaitu adanya hubungan yang terjadi antara buruh / pekerja dengan pengusaha yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang isinya sebagai berikut :

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah’

---

<sup>50</sup> *Ibid*, hlm. 75-76.

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah "adanya di bawah perintah pihak lain" sehingga tampak hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

## **2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni :

### **1) Adanya Unsur Work atau Pekerjaan**

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi :

"Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan dia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya".

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.

3. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

4. Adanya Waktu Tertentu

Yang hendak ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau *zekere tijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Waktu tertentu tersebut dapat

ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Disamping itu, waktu tertentu tersebut meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.<sup>51</sup>

### **3. Hak dan Kewajiban akibat dari Perjanjian Kerja**

#### **a) Kewajiban Buruh/Pekerja**

Hak dan kewajiban tenaga kerja adalah salah satu hal paling pokok dalam dunia bisnis. Tanpa hak dan kewajiban yang jelas maka kegiatan bisnis perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Menurut Undang - undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak pekerja diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut :

- 1) Pasal 5 : Setiap Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Pasal 6: Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Pasal 11: Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan

---

<sup>51</sup> *Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2010, hlm. 41.*

bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

- 4) Pasal 12 ayat (3): Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Pasal 18 ayat (1): Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- 6) Pasal 23: Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 7) Pasal 31: Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- 8) Pasal 67: Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

- 9) Pasal 78 ayat (2): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
- 10) Pasal 79 ayat (1) : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- 11) Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 12) Pasal 82 : 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.
- 13) Pasal 84 : 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.
- 14) Pasal 85 ayat (1) : Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 15) Pasal 86 ayat (1): 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.

16) Pasal 88: Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

17) Pasal 90: Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

18) Pasal 99 ayat (1): Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

19) Pasal 104 ayat (1): Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

**b) Kewajiban Pengusaha**

1) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12 (dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 (enam) tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602 KUH Perdata). Dalam perkembangan Hukum Ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek dan sekarang telah dirubah menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUH Perdata yang

menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) datang dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga dia diperlakukan sesuai dengan pengalaman pekerjaannya.

#### **4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
  - 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- c) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian haruslah cakap membuat perjanjian (tidak terganggu kejiwaan/waras) ataupun cukup umur minimal 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian. Objek perjanjian haruslah yang halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam Hukum Perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.

## **5. Bentuk Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

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

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

- h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis Perjanjian Kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”).

**a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu /PKWTT ada ketentuan mengenai masa percobaan, yaitu masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan, dalam

masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh adanya masa percobaan, selain itu pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen nomor 100 Tahun 2004. Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun,dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang

satu kali dalam jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun.

Demikian juga apabila PKWT diperjanjikan untuk waktu 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun . PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) (Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003).

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

**b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT ) dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”), apabila :

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

## **6. Pengakhiran Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Menurut Pasal 1 angka

2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.

Adapun dalam pelaksanaannya, penanganan atau langkah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai ketentuan yang berlaku dapat dilakukan dengan 2 tahap, yaitu ;

- a) Sesuai ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat dilakukan langsung secara sepihak tanpa memerlukan penetapan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Tingkat Pusat (P4) atau dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dikatakan PHK “Sertamerta” adalah sebagai berikut :
  - 1) Karyawan yang melakukan pelanggaran masih dalam masa percobaan maksimal 3 bulan (Pasal 154a)
  - 2) Atas permintaan Karyawan sendiri yang dibuktikan dengan surat permohonan pengunduran diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri (Pasal 154b)
  - 3) Karyawan Mangkir (Pasal 168 ayat 1)

- 4) Karyawan ditahan oleh aparat Kepolisian bukan dikarenakan oleh laporan Pengusaha minimal selama 6 bulan atau Karyawan telah diputus bersalah oleh Pengadilan sebelum jangka waktu yang ditentukan tersebut (Pasal 160 ayat 3)

Dalam hal ternyata Karyawan terbukti tidak bersalah berdasarkan putusan Pengadilan, maka Perusahaan wajib mempekerjakan Karyawan kembali kepada posisi semula.

- b) Karyawan mencapai usia pensiun seperti yang diatur oleh Peraturan Perusahaan atau ketentuan Undang-Undang yang berlaku (Pasal 154c)
  - 1) Karyawan meninggal dunia (Pasal 154d)
  - 2) Karyawan terbukti telah melakukan Pelanggaran berat seperti yang di atur dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 juncto Pasal 25 Peraturan Perusahaan tahun yang berlaku.

Beberapa penyebab perselisihan yang dapat dilakukan upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan terbukti telah melakukan pelanggaran berat, seperti yang diatur dalam Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan juncto Pasal 25 Peraturan Perusahaan;

- 2) Karyawan ditahan oleh Pihak yang berwajib dikarenakan bukan atas laporan Pengusaha, (Pasal 160 ayat 3 Undang - Undang Ketenagakerjaan);
- 3) Karyawan telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, Peraturan Perusahaan dan Peraturan Internal lainnya yang telah disepakati, Perusahaan telah memberikan Surat Peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut (Pasal 161 ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan);
- 4) Perusahaan dalam keadaan bangkrut yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun (Pasal 164 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan);
- 5) Perusahaan dalam keadaan Pailit (Pasal 165 Undang-undang Ketenagakerjaan);
- 6) Karyawan telah memasuki usia pensiun sesuai Peraturan Perusahaan yang berlaku (Pasal 167 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan);
- 7) Berakhirnya masa kerja untuk Karyawan dengan Kontrak Kerja Waktu Tertentu yang sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku, (Pasal 61 ayat 1a juncto 154b Undang-undang Ketenagakerjaan);
- 8) Karyawan Mangkir atau Karyawan tidak masuk bekerja tanpa ijin minimal selama 5 hari berturut-turut dimana Perusahaan

telah melakukan pemanggilan tertulis secara patut sebanyak 3 kali dan Karyawan tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima Perusahaan (Pasal 168 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan).

Pekerja, pengusaha dan pemerintah wajib untuk melakukan segala upaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Apabila tidak ada kesepakatan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pengusaha dan pekerja / Serikat Pekerja dalam hal pemberian pesangon akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja, maka perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat dilakukan melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPHHI).<sup>52</sup>

## **7. Tata cara pemberian uang pesangon**

Uang pesangon adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), termasuk Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak. Ketentuan pemberian Uang Pesangon oleh pengusaha kepada pekerja sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penghargaan Masa Kerja maupun Uang Penggantian Hak diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat

---

<sup>52</sup> Moch. Farhan Ismail, *Pemutusan Hubungan Kerja*, <http://m.facebook.com> ., diakses tanggal 03 Maret 2018

(4), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima.

Untuk bisa mengetahui besaran uang pesangon yang akan didapatkan maka hal yang perlu diketahui adalah alasan pemutusan hubungan kerja. Karena hal ini yang akan membedakan perhitungan uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja karena pensiun, mengundurkan diri, atau karena alasan yang lainnya.<sup>53</sup>

Rincian ketentuan dan besaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak adalah sebagai berikut:

**a) Uang Pesangon (UP)**

Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (2) ketentuan dan besarnya Uang Pesangon adalah sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun/ lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun/lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun/ lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 5 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah;

---

<sup>53</sup><https://www.cermati.com/artikel/bagaimana-cara-menghitung-uang-pesangon-cek-di-sini>. diakses tanggal 03 Maret 2018

- g. Masa kerja 7 tahun/lebih tetapi kurang dari 8 tahun= 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 8 tahun/lebih = 9 bulan upah.

Jadi Uang Pesangon ini maksimal 9 bulan dari upah, meskipun tenaga kerja telah bekerja selama 30 tahun juga tetap saja Uang Pesangonnya 9 bulan Upah. Upah yang dimaksud disini adalah jumlah gaji pokok setelah ditambah dengan tunjangan tetap. Contoh dari tunjangan tetap bisa seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, kesehatan dan lain sebagainya. Intinya tunjangan tetap akan selalu dihitung dan dibayarkan meskipun sedang berhalangan hadir seperti sakit.

**b) Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)**

Berikut ini adalah ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja yang diatur dalam dengan Undang – undang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (3), sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun/lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, mereka akan mendapat 2 bulan upah
- b. Masa kerja 6 tahun/lebih, tetapi kurang dari 9 tahun mereka akan mendapat 3 bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun/lebih, tetapi kurang dari 12 tahun mereka akan mendapat 4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun/lebih, tetapi kurang dari 15 tahun mereka akan mendapat 5 bulan upah
- e. Masa kerja 15 tahun/lebih, tetapi kurang dari 18 tahun mereka akan mendapat 6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun/lebih, tetapi kurang dari 21 tahun mereka akan mendapat 7 bulan upah
- g. Masa kerja 21 tahun/lebih, tetapi kurang dari 24 tahun mereka akan mendapat 8 bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih mereka akan mendapat 10 bulan upah

Jadi maksimal Uang Jasa Masa Kerja adalah 10 bulan meskipun mereka bekerja 30 tahun atau lebih, tetap saja yang kan diterima oleh buruh / pekerja sebesar 10 bulan dari upah minimum (UMP).

**c) Uang Penggantian Hak (UPH)**

Selain dua komponen di atas setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja, tenaga kerja tersebut berhak atas Uang Penggantian Hak yang harus dibayarkan oleh Perusahaan. Hal ini diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (4). Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima adalah sebagai berikut :

- 1) Cuti tahunan yang belum sempat diambil atau belum gugur;
- 2) Biaya transportasi pekerja (termasuk keluarga) ke tempat dimana ia diterima bekerja (uang ini biasanya diberikan ketika pekerja/karyawan ditugaskan ke lain daerah yang cukup jauh dan sulit dijangkau; perusahaan biasanya memberikan uang ganti transportasi);
- 3) Biaya penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) bagi yang memenuhi syarat; Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## 8. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Pengertian Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : “Suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan kerja atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Tenaga kerja dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang

Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, (Pasal 1 ayat 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan).<sup>54</sup>

Pelaksanaan Hubungan Industrial tersebut diatur dalam bentuk ketentuan, baik ketentuan Normatif maupun ketentuan perundangan yang berlaku. Ketentuan Normatif adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya Hubungan Industrial yang telah disepakati oleh Tenaga kerja dan Pengusaha. Ketentuan Normatif tersebut tidak boleh kurang dari standar minimal yang diatur dalam ketentuan Ketenagakerjaan yang

---

<sup>54</sup><http://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/bentuk-bentuk-sarana-hubungan-industrial/>. diakses tanggal 03 Maret 2018

berlaku, misalnya; ketentuan perihal upah minimal propinsi (UMP), uang lembur, tunjangan kesehatan dan lain-lain.

Dalam ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan, juga diatur bahwa setiap terjadinya perselisihan Hubungan Industrial yang disebabkan oleh jenis atau kondisi tertentu, Perusahaan dilarang melakukan tindakan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Jenis perselisihan yang disebabkan oleh kondisi tertentu yang dimaksud dalam peraturan tersebut adalah :

- a) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
- b) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Pekerjaan mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d) Pekerja menikah
- e) Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- g) Pekerja mendirikan, mejadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam pernjanjian kerja bersama.
- h) Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan.
- i) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelami, kondisi fisik atau status perkawinan.
- j) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Perselisihan Hubungan Industrial ini dibagi :

- a) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

- b) Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja Karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d) Perselisihan antar Serikat Pekerja yang dalam satu perusahaan.

Pasal 103 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur Bentuk-bentuk Sarana Hubungan Industrial, yaitu :

1) Serikat Pekerja/serikat buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

2) Organisasi pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.

3) Lembaga kerja sama bipartite

Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

4) Lembaga kerja sama tripartite

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat

pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari:

- a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupataen/Kota; dan
- b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- c. Peraturan perusahaan;

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. 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.

5) Perjanjian Kerja Bersama / PKB

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

6) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain.

7) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihannya dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

## **C. Tinjauan Ketenagakerjaan**

### **1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1 menyatakan pengertian mengenai ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Landasan dan asas-asas Hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni berbunyi : “Pembangunan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

## 2. Masalah Undang – Undang Ketenagakerjaan

Sampai saat ini penegakan norma Hukum Ketenagakerjaan masih sangat lemah dan banyak dikeluhkan khususnya oleh Serikat pekerja (SP) atau serikat buruh (SB). Banyak pengusaha di Indonesia yang melanggar norma-norma dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang termasuk negara berkembang, berkaitan dengan :<sup>55</sup>

- a) Sempitnya peluang kerja
- b) Rendahnya mutu tenaga kerja
- c) Tingginya angka pengangguran
- d) Rendahnya gaji dan upah

Pelanggaran terhadap Pasal 90 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai upah minimum, banyak pengusaha yang membayar upah pekerja di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku, dan ketika pekerja/buruh melaporkan hal ini ke pengawas ketenagakerjaan maka sering berakhir dengan terjadinya PHK dan laporan pelanggaran Pasal 90 tersebut berhenti tidak dilanjutkan oleh pengawas.

- 1) Jaminan sosial yang kecil
- 2) Masih banyaknya pekerja formal yang belum diikutkan ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang seharusnya bisa

---

<sup>55</sup> <https://materiips.com/masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia>, diakses tanggal

diproses melalui jalur hukum tetapi faktanya sampai saat ini belum ada tindakan riil terhadap pengusaha yang melanggar Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

3) Pemberian pesangon tidak sesuai

Pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja banyak diantara tenaga kerja tidak memperoleh hak nya sesuai dengan Pasal 156 angka 1, 2, 3, dan 4 dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **3. Perlindungan Tenaga Kerja**

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja pada perusahaan tersebut harus diperhatikan mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga

kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan.

Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan social tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Adapun syarat-syarat keselamatan kerja sesuai Pasal 3 (1) Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, antara lain :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberikan kesempatan atau jalan penyelamatan diri waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja
7. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
8. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik

9. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut : <sup>56</sup>

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan "pembatasan" ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat "memaksa", bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan "hukum umum" (*Publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan sebagai berikut :

- 1) Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.

---

<sup>56</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hal 78

- 2) Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.
- b. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial<sup>57</sup>. Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur didalam Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelegaraan Jamsostek yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan peayanan sebagai akibat peristiwa

---

<sup>57</sup> *Ibid*, hal 78

atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>58</sup>

Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat, sesuai Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS), Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT. Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Program Jaminan Hari Tua, Program Jaminan Pensiun, dan Program Jaminan Kematian bagi peserta<sup>59</sup>. Berdasarkan Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS), tugas BPJS adalah :

- a) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- b) Memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
- c) Menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
- d) Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;

---

<sup>58</sup> *Lalu Husni, Pengantar hukum ketenaga kerjaan indonesia, ( Jakarta : PR Raja Grafindo Persada, 2003 ), hal 122*

<sup>59</sup> <https://taukcuearekjatigedhe.wordpress.com/2014/06/09/badan-penyelenggara-jaminan-sosial-bpjs-ketenagakerjaan/>, diakses tanggal 03 Maret 2018

- e) Mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
- f) Membayarkan Manfaat dan / atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- g) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

BPJS yang dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan perubahan dari Jamsostek dan BPJS Kesehatan yang merupakan hasil transformasi atau peralihan dari Askes, jamkesmas, jamkesda dan juga program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang sebelumnya dimiliki oleh jamsostek.

Jenis kepesertaan BPJS sebagai berikut :

- 1) BPJS Kesehatan.

BPJS kesehatan adalah hasil transformasi dari askes, jamkesmas atau jamkesda. BPJS Kesehatan ini fokus utamanya adalah memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh warga negara Indonesia tua-muda bahkan sampai bayi, dan berlaku juga untuk warga asing yang sudah tinggal di Indonesia minimal selama 6 bulan. Semua warga Indonesia wajib menjadi peserta BPJS Kesehatan dengan

cara melakukan pendaftaran di kantor-kantor cabang BPJS yang sudah banyak tersedia di setiap pelosok kota.

Jenis kepesertaan dari BPJS Kesehatan dikelompokkan menjadi 3 kategori sebagai berikut:

a. BPJS Mandiri atau Individu

BPJS mandiri ini diperuntukan bagi warga dari golongan pekerja bukan penerima upah (PBPU) dan juga dari golongan bukan pekerja (BP), setiap warga yang termasuk kategori ini harus mendaftarkan dirinya dan juga anggota keluarganya yang tercantum di Kartu Keluarga (KK) ke BPJS. Setiap peserta BPJS mandiri harus membayar iuran bulanan yang besar kecilnya ditentukan oleh kelas bpjs yang diambil.

b. BPJS Pekerja Penerima Upah (PPU)

BPJS jenis ini disebut sebagai BPJS Badan Usaha atau BPJS yang ditanggung Perusahaan, diperuntukan untuk setiap karyawan Perusahaan baik Karyawan Swasta, Negeri atau PNS maupun TNI/ POLRI. Untuk menjadi peserta BPJS Pekerja Penerima Upah (PPU) harus didaftarkan oleh perwakilan perusahaan dan tidak bisa daftar sendiri, iuran atau premi bulannya sebagian dibayar oleh

perusahaan dan sebagian dipotong dari gaji setiap pekerja, setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk mendaftarkan setiap karyawannya ke BPJS untuk menjadi peserta BPJS Badan usaha atau BPJS Pekerja Penerima Upah (PPU). BPJS jenis ini hanya berhak atas kelas I dan kelas II saja, dan pengambilan kelas ditentukan berdasarkan besar kecilnya gaji untuk masing-masing karyawan, setiap peserta BPJS ini sekaligus bisa menanggung 4 anggota keluarga inti, yaitu suami/istri, dan 3 orang anaknya. jadi selain dibayarkan sebagian oleh perusahaan, dalam satu kali bayar BPJS ini sekaligus dapat menanggung iuran untuk 5 anggota keluarga sekaligus termasuk peserta yang bersangkutan. Setiap pekerja atau karyawan yang masih aktif bekerja dan tercatat sebagai pemegang kartu askes, akan dialihkan menjadi peserta BPJS PPU secara bertahap. jadi jika anda pemegang kartu askes di masa lalu dan statusnya masih aktif maka anda sama halnya sebagai peserta BPJS PPU.

c. BPJS Peserta bantuan Iuran (PBI)

Yang ketiga jenis peserta BPJS Kesehatan adalah BPJS PBI atau Peserta bantuan Iuran, peserta ini

hanya diperuntukan untuk warga miskin dan warga tidak mampu menurut data yang tercatat di dinas sosial, Peserta ini tidak memiliki kewajiban untuk membayar iuran karena iuran bulanan BPJS sepenuhnya dibayarkan oleh pemerintah. Peserta BPJS jenis ini hanya berhak atas kelas III, dan hanya akan mendapatkan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan di Puskesmas kelurahan atau desa setempat. seluruh warga yang dulunya pemegang Jamkesda dan Jamkesmas akan dialihkan menjadi peserta BPJS Peserta Bantuan Iuran.

## 2) BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk setiap pekerja indonesia, setiap perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya untuk menjadi peserta dari BPJS Ketenagakerjaan dengan iuran bulanan yang sebagian ditanggung oleh perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan sebenarnya merupakan hasil transformasi dari jamsostek, jadi setiap pekerja yang kebetulan sebelumnya sudah terdaftar menjadi peserta jamsostek dan pemegang kartu jamsostek akan dialihkan secara bertahap menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Program yang diusung BPJS

Ketenagakerjaan pun masih sama dengan program-program di Jamsostek beberapa diantaranya adalah:

- a) Jaminan Hari Tua (JHT)
- b) Jaminan Pensiun (JP)
- c) Jaminan Kematian (JKM)
- d) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

BPJS Ketenagakerjaan tidak sama dengan BPJS Kesehatan atau BPJS PPU (Pekerja Penerima Upah) atau badan usaha, walaupun masih anda yang menganggap BPJS Ketenagakerjaan sama dengan BPJS Badan Usaha, padahal keduanya berbeda, BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk tenaga kerja, sedangkan BPJS PPU (Pekerja Penerima Upah) adalah salah satu kategori dari BPJS Kesehatan yang dapat memberikan jaminan kesehatan bagi setiap tenaga kerja.

Jadi untuk tenaga kerja, perusahaan harus mengikutsertakan ke kedua jenis BPJS tersebut, yaitu menjadi peserta BPJS Kesehatan dan juga BPJS Ketenagakerjaan. karena BPJS Ketenagakerjaan hanya dapat memberikan jaminan sosial ekonomi dan tidak bisa memberikan jaminan kesehatan karena program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang sebelumnya dimiliki oleh jamsostek di transformasi ke BPJS Kesehatan.

Jaminan Kesehatan yang dapat ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan hanyalah untuk Jaminan Kecelakaan Kerja, baru dapat dijamin jika tenaga kerja mengalami kecelakaan pada saat bekerja.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> [www.pasienbpjs.com/2016/11/bpjs](http://www.pasienbpjs.com/2016/11/bpjs). diakses tanggal 03 Juni 2018