

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI HUKUM KETENAGAKERJAAN, PERLINDUNGAN HUKUM, DAN KUHPERDATA

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha. Istilah buruh telah memiliki popularitas nya sendiri dan masih sering diunakan sebagai sebutan kelompok tenaga kerja yang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering digunakan untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja Borongan, pekerja harian, hononer, dan sebagainya (Khakim, 2020, hlm. 1). Molenaar menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan merupakan bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dengan pengusaha.

Istilah hukum ketenagakerjaan menurut Abdul Khakin merupakan sebuah peraturan hukum yang mengatur perihal segala aspek perihal tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun sesudah masa kerja dengan segala konsekuensi nya.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang studi yang membahas tentang pengaturan hubungan yang dijalin antara pekerja dan pengusaha dalam melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja yang sifatnya subordinatif.

Hukum ketenagakerjaan mencakup persoalan perihal segala pengaturan hukum yang melibatkan tenaga kerja, baik itu pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian, Hukum Ketenagakerjaan berupaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dalam sebuah hubungan kerja yang meliputi adanya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha dalam sebuah hubungan kerja, penetapan upah, jaminan sosial tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, hak untuk mendapatkan mogok kerja, dan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha apabila terdapat pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan oleh perusahaan.

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha.

Secara yuridis, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah (Rachmat, 2014, hlm. 24–25):

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi

Artinya bahwa pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas luasnya bagi tenaga kerja Indonesia.

Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai nilai kemanusiaanya.

- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Artinya bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan kerja yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga rakyat Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Mendasarkan pada definisi tersebut, cakupan atau ruang lingkup yang terdapat dalam Hukum Ketenagakerjaan meliputi hubungan kerja dan masa kerja seorang pekerja dengan penjabaran sebagai berikut (Widiastiani, 2022, hlm. 16):

- a. Masa sebelum hubungan kerja, misalnya berkaitan dengan pelatihan kerja, pemagangan, atau penempatan tenaga kerja.
- b. Masa saat hubungan kerja, saat yang diawali dengan lahirnya hubungan kerja akibat perjanjian kerja sampai dengan hubungan kerja tersebut berakhir.
- c. Masa sesudah hubungan kerja, yaitu sebuah masa dimana hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha telah terakhir dan atau selesai.

2. Pengertian Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebut bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

3. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seorang manusia yang menggunakan segala kemampuan untuk dapat melakukan sebuah pekerjaan di sebuah perusahaan demi mendapatkan balasan atau penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain nya.

Berdasarkan pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dengan demikian, Hukum Ketenagakerjaan memberikan penegasan kesan untuk menghilangkan stigma negatif bahwa pekerja hanyalah manusia yang selalu patuh terhadap majikan dan melupakan dirinya sendiri.

Selain itu, Hukum Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk menciptakan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dengan melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha serta pihak pihak lain yang ingin mengeksploitasi kaum pekerja (Atmoko, 2022, hlm. 14).

4. Pengertian Pekerja

Hukum ketenagakerjaan merupakan segala peraturan hukum yang mengatur terkait dengan hubungan kerja di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Hubungan kerja tersebut melibatkan adanya tenaga kerja untuk melaksanakan terhadap perintah yang dikeluarkan oleh pengusaha /majikan. Tenaga kerja ini dapat disebut sebagai Pekerja/Buruh.

Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja yang telah mendapatkan pekerjaan memiliki kewajiban untuk dapat melaksanakan perintah yang telah dikeluarkan oleh majikan sebagai bentuk pengabdian diri nya untuk kemajuan sebuah perusahaan (Irsan & Armansyah, 2016, hlm. 26). Kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan tentu diimbangi dengan pemberian upah kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan bagi pekerja, sehingga adanya keseimbangan dalam menjaga hubungan kerja antara pekerja dengan majikan.

Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat perbedaan antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja. Pernyataan ini mengandung indikasi adanya tenaga kerja yang masih belum mendapatkan sebuah pekerjaan.

Sedangkan pekerja/buruh tentu memiliki ikatan kerja dengan pengusaha yang dibuktikan dengan adanya perjanjian kerja, sehingga pengusaha wajib memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka dari itu, makna kalimat pekerja hanya diperuntukkan bagi seseorang yang telah memiliki pekerjaan, sehingga pekerja dapat menjalankan sebuah

pekerjaan tertentu untuk mendapatkan upah atau imbalan sebagai bentuk pertanggung jawaban yang wajib dilakukan oleh pengusaha.

Pekerja/Buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja diberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja apabila ia melakukan pekerjaan dibawah hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah (Rahayu, 2019, hlm. 22) . Penerimaan imbalan yang diterima melalui orang lain yang tidak didasari oleh hubungan kerja tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja. Contohnya adalah tukang semir sepatu, tukang patri, dan ojek pangkalan bukan seorang pekerja/buruh.

Pekerja/buruh merupakan salah satu komponen yang penting untuk kelangsungan hidup perusahaan, meskipun seiring dengan berkembangnya teknologi digital dan mesin, peran pekerja sangat dibutuhkan dalam memproduksi sebuah barang ataupun jasa. Tanpa adanya seorang pekerja, maka perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah untuk memperoleh upah yang akan digunakan untuk melanjutkan kelangsungan hidupnya dan keluarganya (Santoso, 2021, hlm. 19).

5. Pengertian Pengusaha

Istilah “pengusaha” telah diatur selayaknya dalam pasal 1 angka 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha adalah:

- 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 yang berada di luar wilayah Indonesia.

Maksud dari definisi tersebut adalah (Rahayu, 2019, hlm. 35–36):

- a. orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- b. persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, dan lain lain. Baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan atau tidak;
- c. badan hukum (*Rechtsperson*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan yang secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan dengan hukum dengan pihak lain. Contoh badan hukum adalah hukum perseroan terbatas (PT), Yayasan, Koperasi, Pemerintah Daerah, negara, dan lain lain.

Mardiasmo mengatakan bahwa pengusaha adalah orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang yang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa termasuk mengekspor jasa atau memanfaatkan jasa dari luar pabean (Santoso, 2021, hlm. 20).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengusaha merupakan badan perseorangan, badan hukum, dan badan lain nya yang memiliki kedudukan untuk dapat memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dan atau pekerja dengan memberikan imbalan atau upah dalam bentuk lain sebagai konsekuensi adanya perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja dengan pengusaha. Pengusaha memiliki kewajiban untuk dapat memberikan penghargaan bagi pekerja atas kinerja yang telah diberikan oleh pekerja. Hal ini mengingat bahwa pekerja telah melakukan segala perintah yang telah diinstruksikan oleh pengusaha, sehingga pengusaha memiliki beban moral untuk dapat memberikan upah terhadap kinerja dari pekerja di suatu perusahaan.

6. Pengertian Perusahaan

Menurut Prof. Mr. W.L.P.A Molengraff, pengertian perusahaan dari perspektif ekonomi adalah setiap perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk menghasilkan pendapatan dengan cara transaksi terhadap suatu barang tertentu dan juga menyerahkan barang tersebut, juga mengadakan kontrak perdagangan.

Prof. Molengraaf, seorang tokoh dalam hukum Belanda mengemukakan bahwa pengertian perusahaan adalah pengertian yang sifatnya ekonomis. Dikemukakanya bahwa secara terus menerus bertindak atau menyerahkan benda benda atau jasa jasa. Molengraaf membuat rumusan perusahaan dengan menyebutkan unsur unsur perusahaan yaitu (Kurniawan, 2014, hlm. 7) :

- 1) Terus menerus atau tak terputus putus, maksudnya bahwa usaha yang secara insidental tidak mungkin dimasukan dalam arti perusahaan.
- 2) Secara terang terangan, maksudnya berhubungan dengan pihak ketiga, dan usaha itu harus diketahui oleh umum.
- 3) Dalam kualitas tertentu, maksudnya si pengusaha dalam menjalankan usahanya hanya harus memperdagangkan benda atau memberikan jasa jasa.
- 4) Menyerahkan barang barang, maksudnya si pengusaha dalam menjalankan usahanya menyerahkan barang yang telah dijual.
- 5) Mengadakan perjanjian perdagangan, maksudnya pengusaha dalam melakukan kegiatan usahanya dapat melakukan perjanjian dengan pihak ketiga.
- 6) Bermaksud mendapatkan laba, maksudnya tidak perlu diartikan keuntungan bagi dirinya sendiri saja, tetapi juga keuntungan bagi pihak lain.

7. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Secara khusus perjanjian kerja telah diatur dalam pasal 1 angka 14 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan penjelasan sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pengertian Perjanjian Kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifat nya lebih umum. Hal ini menunjuk kepada syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, dan lainnya (Husni, 2020, hlm. 63).

Perjanjian Kerja harus memenuhi syarat syarat perjanjian sebagaimana yang dituangkan dalam pasal 52 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang megatur bahwa :

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.”

8. Pengertian Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut sangatlah jelas bahwa apabila adanya pihak yang membahas terkait hubungan kerja, maka hal ini tidak akan dipisahkan dari perjanjian kerja.

Hal ini yang memberikan pemahaman bahwa hubungan kerja tidak akan ada apabila tidak adanya perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja dengan pemberi kerja. Tidak terpenuhinya salah satu unsur tersebut, maka hal itu tidak dapat disebut sebagai hubungan kerja.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 841 K/Pdt.Sus/2009 dan Nomor 276 K/Pdt.Sus/2013 menjabarkan mengenai kriteria terpenuhinya tiga unsur hubungan kerja tersebut sebagai berikut (Widiastiani, 2022, hlm. 35)

1. Pekerjaan: unsur ini terpenuhi bila pekerja hanya melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan;
2. Perintah: unsur ini terpenuhi apabila suatu perintah berasal dari pemberi kerja merupakan bagian dari perusahaan dan bukan atas inisiatif dari pekerja.
3. Upah: unsur ini terpenuhi apabila pekerja menerima kompensasi berupa uang tertentu yang besar jumlahnya tetap pada periode tertentu dan tidak berasal dari komisi atau persentase.

Makna yang terkandung dalam substansi Putusan Mahkamah Agung di atas dapat dipahami bahwa dalam suatu hubungan kerja di perusahaan, maka segala pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja harus dilakukan sendiri oleh seorang pekerja. Perintah yang ditugaskan pengusaha adalah hal yang mutlak sehingga pekerja harus dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan memperoleh upah atau imbalan. Hubungan kerja ini akan menimbulkan lahirnya hak dan tanggung jawab bagi pekerja dan pengusaha dalam membina dan membangun sebuah hubungan kerja di suatu perusahaan.

Hak pengusaha contohnya mendapatkan produktivitas yang tinggi dari pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Kewajiban pengusaha yakni membayarkan upah, menjaga terpenuhinya kesehatan dan

keselamatan kerja, memberikan jaminan sosial, dan lain lain. Di sisi lain, kewajiban seorang pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan yang telah diperintahkan atau diperjanjikan dengan pengusaha.

Hak pekerja/buruh contohnya, hak untuk mendapatkan upah, jaminan sosial, hak berserikat, hak untuk melakukan mogok kerja dan lain sebagainya (Widiastiani, 2022, hlm. 36).

9. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dari kalangan buruh/pekerja. Hal ini akan mengakibatkan pekerja/buruh akan kehilangan mata pencaharian untuk dapat menghidupi diri dan keluarganya. Maka dari itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yang melibatkan pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan (Husni, 2020, hlm. 175).

Akan tetapi, apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari oleh pengusaha/pemberi kerja, maka penerbitan pemutusan hubungan kerja tersebut harus terlebih dahulu dirundingkan dengan pekerja untuk memberitahukan terkait alasan dan maksud terhadap pemutusan hubungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam hal perundingan benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang adalah batal demi hukum, kecuali dengan alasan alasan sebagaimana yang telah disebutkan dalam pasal 154 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Husni, 2020, hlm. 177).

10. Jenis Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang terdapat dalam kajian Hukum Ketenagakerjaan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha;

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut (Husni, 2020, hal. 178–183):

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di lingkungan tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
- j. Melakukan perbuatan lain nya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan adanya bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang kurangnya oleh dua orang saksi.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan berat berhak untuk memperoleh uang penggantian hak, sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja/buruh tidak mendapatkan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 158 ayat (1), maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pemberi kerja. Hal ini mengingat bahwa pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja di suatu perusahaan apabila pekerja memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, PHK oleh buruh terjadi akibat adanya inisiatif pekerja yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungan kerja dengan pemberi kerja.

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan;

- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih;
- d. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telah diperjanjikan;
- e. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas, pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4).

3. Pemutusan hubungan putus demi hukum;

Artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh, pemberi kerja tidak perlu untuk mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang untuk menindaklanjuti hal tersebut. Sebagai contohnya adalah apabila terdapat pekerja/buruh yang meninggal dunia (Santoso, 2021, hlm. 97).

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah PHK yang diselenggarakan di pengadilan perdata biasa atas permintaan sebuah pihak yang bersangkutan.

Pihak yang dapat mengajukan ke pengadilan yaitu pihak pekerja dan atau pihak pengusaha berdasarkan alasan penting. Dalam pasal 1603 v KUHPerdara disebutkan bahwa tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediaman nya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus (Husni, 2020, hlm. 184).

Alasan penting adalah disamping alasan mendesak, juga karena adanya perubahan keadaan pribadi artau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga dinilai layak untuk diberikan pemutusan hubungan kerja (Husni, 2020, hlm. 185).

11. Hak Pekeja Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja

Sesuai yang telah tertera dalam Bab IV Ketenagakerjaan bagian I umum, khususnya dalam pasal 156 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

a. Uang Pesangon

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat dari adanya PHK (Khakim, 2020, hal. 335).

Perhitungan kalkulasi terhadap uang pesangon diatur dalam pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang saat ini telah diubah oleh Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.Menjadi Undang Undang. Ketentuan tersebut terdapat dalam pasal 156 angka (2) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- 2) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- 3) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- 4) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- 5) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- 6) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- 7) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- 8) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- 9) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang Penghargaan Masa Kerja atau biasa disingkat sebagai UPMK adalah uang jasa yang diberikan sebagai bentuk penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja (Khakim, 2020, hal. 336). Penghitungan Uang Penghargaan Masa Kerja yang terbaru dapat dilihat dalam ketentuan pasal 156 angka (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- 3) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- 4) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- 5) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- 6) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- 7) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- 8) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

c. Uang Penggantian Hak

Perhitungan atas Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima telah diatur dalam pasal 156 angka 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja
- 3) hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

12. Penyelesaian di Luar Pengadilan (Non Litigasi)

Pasal 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud tentang perselisihan hubungan industrial merupakan suatu kondisi yang menggambarkan adanya perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja dalam suatu hubungan industrial.

Hubungan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dalam praktik hubungan industrial tidak selalu berjalan dengan baik. Perbedaan pendapat tentu menjadi salah satu hal yang lumrah terjadi pada suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja di suatu perusahaan.

Perselisihan ini tentu akan mengakibatkan permasalahan permasalahan tertentu apabila tidak diselesaikan dengan cepat dan akurat. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan metode-metode yang dapat digunakan oleh pihak pihak yang tengah berselisih dalam suatu hubungan industrial antara lain sebagai berikut :

a. Perundingan Bipartit

Prosedur penyelesaian melalui perundingan bipartit menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut (Santoso, 2021, hlm. 142):

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan;
- 2) Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah yang dimaksud antara lain memuat :
 - a) Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b) Tanggal dan tempat perundingan;

- c) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d) Pendapat para pihak;
 - e) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
- 3) Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
 - 4) Perjanjian Bersama mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
 - 5) Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri i wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.
 - 6) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
 - 7) Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

- 8) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi.
 - 9) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.
 - 10) Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan nya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
 - 11) Apabila bukti bukti tersebut tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima nya pengembalian berkas.
- b. Mediasi;

Mediasi adalah Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Departemen Tenaga Kerja,

yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis.

Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Mantili, 2021, hlm. 7).

c. Konsiliasi;

Konsiliasi adalah Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran (Mantili, 2021, hal. 7–8).

d. Arbitrase.

Arbitrase adalah Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam

suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter.

Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja (Mantili, 2021, hlm. 8).

Arbitrase ketenagakerjaan pada dasarnya adalah suatu arbitrase bagi perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja yang melibatkan beberapa aspek dari hubungan kerja. Perselisihan-perselisihan tersebut ada dua jenis:

- 1) perselisihan kepentingan; yang menunjukkan adanya ketidaksepahaman atas ketentuan-ketentuan yang akan dimasukkan dalam suatu perjanjian, yang disebut perjanjian perburuhan antara pekerja dan serikat pekerja, sebagai wakil pekerja; dan
- 2) perselisihan hak atau keluhan yang menunjukkan ketidaksepahaman atas pemahaman atau penerapan dari ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja bersama (Mantili, 2021, hlm. 8).

13. Penyelesaian di Dalam Pengadilan (Litigasi)

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum

. Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa pengadilan hubungan industrial hanya bertugas memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap :

- a. Perselisihan hak di tingkat pertama;
- b. Perselisihan kepentingan di tingkat pertama dan terakhir;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja di tingkat pertama;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir;

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan di suatu pengadilan khusus yang telah dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri. Proses penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui musyawarah secara *bipartit* untuk mencapai kata mufakat. Hal ini telah dituangkan di dalam pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimulai dengan musyawarah, baik dilakukan di dalam perusahaan, maupun diluar perusahaan secara *bipartit* (Uwiyono et al., 2014, hlm. 144).

Apabila upaya untuk melakukan permusyawaratan tidak membuahkan hasil sehingga kedua belah pihak ingin menyelesaikan melalui pengadilan, maka kedua belah pihak dapat menyelesaikan

permasalahan tersebut lingkungan pengadilan khusus dalam pengadilan negeri yang berwenang untuk mengadili, memeriksa, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Uwiyono et al., 2014, hlm. 144).

Mekanisme proses penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial diawali dengan pengajuan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Yusuf et al., 2022, hlm. 8).

Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Terhadap isi gugatan terdapat kewajiban hakim untuk memeriksa melalui proses dismissal. Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam sidang terbuka untuk umum.

Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari.

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dirancang untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dilanggar oleh orang lain, dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum, atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai langkah yang dapat diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman baik secara fisik atau mental dari berbagai gangguan dan ancaman dari pihak manapun (Raharjo, 2014, hlm. 74).

Ahli hukum Muktie A Fadjar berpendapat bahwa “ Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan hukum saja, yaitu perlindungan yang diberikan oleh hukum terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Hal ini dikarenakan bahwa manusia memiliki hak dan kewajiban, sehingga manusia memiliki kebebasan untuk melakukan suatu tindakan hukum (Atmoko, 2022, hlm. 4).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum merupakan merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat serta memberikan perlindungan atas hak asasi manusia berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku untuk mencegah adanya tindakan kesewenang wenangan yang dilakukan oleh pihak lain.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum yang diwujudkan dalam sebuah aturan hukum positif yang berlaku (Sami'an, 2019, hlm. 5)

2. Jenis Jenis Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum bagi rakyat meliputi 2 (dua) hal, yaitu (Santoso, 2021, hlm. 108) :

1. Perlindungan hukum preventif, yang dituangkan dalam bentuk peraturan-peraturan pencegahan yang pada dasarnya merupakan patokan bagi setiap tindakan yang akan dilakukan masyarakat, meliputi seluruh aspek tindakan manusia. Perlindungan hukum ini dilakukan dalam mencegah suatu tindakan yang berakibat hukum agar itu tidak terjadi.
2. Perlindungan hukum represif, berwujud adanya badan-badan hukum yang mengurus dalam upaya penyelesaian sengketa, yang terdiri dari pengadilan dalam lingkup peradilan umum, dan Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi. Wujud perlindungan hukum ini dilakukan setelah suatu tindakan yang memiliki akibat hukum itu telah terjadi.

3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pemberi kerja/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Nurchahyo, 2021, hlm. 4).

Perlindungan hukum bagi pekerja dari tindakan pengusaha/atasan pada prinsip nya memiliki tujuan sebagai berikut (Santoso, 2021, hlm. 108):

1. Perlindungan hukum dalam rangka menjamin terpenuhinya hak karyawan/pekerja.
2. Perlindungan hukum dalam rangka mencegah terjadinya tindakan yang merugikan hak hak karyawan/pekerja.
3. Perlindungan hukum menyediakan akses bagi karyawan/pekerja untuk menghentikan tindakan pelanggaran, mendapatkan ganti kerugian atau tindakan pemulihan atas pelanggaran hak nya.
4. Perlindungan hukum dalam menjamin tersedianya ganti kerugian atau tindakan pemulihan terhadap hak pekerja/karyawan yang telah dirugikan.

C. Tinjauan Umum Tentang KUHPerdata

1. Pengertian KUHPerdata

Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) merupakan salah satu aturan hukum peraturan hukum di Indonesia yang berasal dari kajian tentang Hukum Perdata. Menurut Prof. Subekti S.H., Hukum Perdata adalah segala hukum pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perseorangan (Syahrani, 2010, hlm. 2). Kemudian menurut Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo S.H., Hukum Perdata adalah hukum antar-perorangan yang mengatur hak dan kewajiban perorangan yang satu terhadap yang lain di dalam hubungan keluarga dan di dalam pergaulan (Simanjuntak, 2017, hlm. 6)

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Hukum Perdata adalah hukum yang mengatur mengenai hubungan hukum yang melahirkan adanya hak dan kewajiban antara satu orang atau badan hukum yang lain dalam pergaulan hidup masyarakat yang menitikberatkan pada kepentingan individu.

2. Pengertian Perjanjian dalam KUHPerdata

Menurut Ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang Undang Hukum Perdata Perjanjian didefinisikan sebagai berikut :

“ Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang yang lain atau lebih “.

Rumusan yang dituangkan dalam pasal 1313 Kitab Undang Undang Hukum Perdata tersebut memberikan penegasan bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya terhadap orang lain.

Definisi tersebut mengindikasikan bahwa dalam perjanjian tersebut melahirkan kewajiban atau prestasi tertentu bagi satu atau lebih orang kepada satu atau lebih pihak atas suatu prestasi tertentu (Muljadi, 2014, hlm. 92). Hal ini memberikan konsekuensi hukum bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana satu pihak merupakan pihak yang wajib berprestasi (Debitor) dan pihak lainnya (Kreditor) berhak untuk menerima atas prestasi yang diberikan oleh Debitor.

3. Syarat Sahnya Perjanjian Dalam KUHPerdata

Syarat sahnya Perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata yang dimana perjanjian harus memenuhi empat syarat sebagai berikut :

1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;

Kesepakatan yang mengikatkan dirinya mengandung makna bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada kesesuaian kehendak dari masing masing pihak yang mengadakan sebuah perjanjian dengan tidak adanya paksaan, dan penipuan (Syahrani, 2010, hlm. 206).

2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Kecakapan adalah syarat umum bagi para pihak untuk dapat melakukan suatu perbuatan hukum secara sah yang harus dewasa,

berakal sehat dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan suatu perbuatan tertentu (Syahrani, 2010, hlm. 208).

3) Suatu pokok persoalan tertentu;

Suatu pokok tertentu dalam perjanjian yaitu menyangkut terkait dengan barang yang akan menjadi objek perjanjian. Menurut pasal 1333 KUHPerdara, barang yang menjadi objek suatu perjanjian itu harus tertentu, setidaknya harus dapat ditentukan jenisnya, sedangkan jumlahnya tidak perlu ditentukan, asalkan dapat ditentukan atau diperhitungkan (Syahrani, 2010, hlm. 210)

4) Suatu sebab yang tidak terlarang.

Suatu sebab yang tidak terlarang merupakan syarat keempat untuk dapat melaksanakan perjanjian. Pasal 1335 KUHPerdara menyebutkan bahwa perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Kemudian, dalam pasal 1337 KUHPerdara menentukan bahwa sesuatu sebab yang tidak terlarang dalam perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum (Syahrani, 2010, hlm. 211–212).

Empat unsur yang dituangkan dalam pasal 1320 KUHPerdara selanjutnya terdapat penggolongan yang dapat dijabarkan sebagai berikut (Muljadi, 2014, hlm. 94) :

1. Dua unsur pokok yang menyangkut subjek (pihak) yang mengadakan perjanjian (unsur subjektif), dan
2. Dua unsur pokok lain nya yang berhubungan langsung dengan objek perjanjian (unsur objektif).

Unsur Subjektif mencakup adanya unsur kesepakatan secara merdeka dari para pihak yang mengadakan perjanjian, dan kecapanan dari pihak pihak yang melaksanakan suatu perjanjian. Sedangkan unsur objektif meliputi keberadaan dari pokok persoalan yang merupakan objek yang diperjanjikan, dan causa dari objek atas prestasi yang disepakati untuk dilaksanakan merupakan sesuatu yang tidak dilarang serta tidak melanggar terhadap peraturan hukum yang berlaku.

Tidak terpenuhinya salah satu unsur dari ke empat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut mengakibatkan adanya akibat hukum tertentu berupa perjanjian tersebut dapat dibatalkan apabila terdapat adanya pelanggaran terhadap unsur subjektif, atau perjanjian tersebut batal demi hukum apabila terdapat tidak terpenuhinya unsur objektif (Muljadi, 2014, hlm. 94).

4. Asas Asas Perjanjian Dalam KUHPPerdata

Dalam hukum perjanjian dikenal adanya lima asas penting dalam menyusun perjanjian, antara lain:

1. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (1) KUHPPerdata. Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPPerdata menyatakan bahwa:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

Kata “semua” di dalam pasal tersebut mengindikasikan bahwa setiap orang bebas untuk membuat perjanjian. Secara historis, asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan untuk memberikan kebebasan dalam membuat suatu perjanjian tidak mutlak, melainkan terdapat batasan-batasan tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Para pihak tetap memiliki batasan sebagaimana diatur di dalam Pasal 1337 KUHPPerdata, yaitu untuk tetap memperhatikan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum (Fransiska, 2022, hlm. 1).

2. Asas Konsensualisme

Kata konsensualisme berasal dari Bahasa Latin, yaitu *consensus* yang berarti sepakat. Asas ini disimpulkan dari butir 1 Pasal 1320 KUHPPerdata yang menyebutkan bahwa salah satu syarat sahnya suatu perjanjian adalah sepakat dari para pihak yang

mengikatkan diri. Berdasarkan asas ini, perjanjian timbul sejak detik kata sepakat tercapai di antara para pihak. Dengan kata lain, setiap hak dan kewajiban serta akibat hukum dari suatu perjanjian akan mengikat bagi para pihak sejak dicapainya kata sepakat mengenai hal-hal pokok dalam Perjanjian (Fransiska, 2022, hlm. 1).

3. Asas Perjanjian Mengikat Kedua Belah Pihak

Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. *Asas pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang (Muhtarom, 2014, hlm. 5). Asas *pacta sunt servanda* mengatakan bahwa perjanjian itu mengikat para pihak dan harus ditaati dengan iktikad baik (Machmudin, 2013, hlm. 70).

4. Asas Iktikad Baik

Dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, disebutkan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Sebenarnya itikad baik yang disebut dalam bahasa Belanda dengan *te goeder trouw*, yang sering juga diterjemahkan dengan kejujuran, dapat dibedakan atas 2 (dua) macam, yaitu:

- 1) Itikad baik pada waktu akan mengadakan perjanjian; dan
- 2) Itikad baik pada waktu melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang timbul dari perjanjian tersebut (Sinaga, 2018, hal. 10).

Adapun suatu perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik atau tidak, akan tercermin pada perbuatan-perbuatan nyata orang yang melaksanakan perjanjian tersebut. Meskipun itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian itu terletak pada hati sanubari manusia yang sifatnya subjektif, tetapi itikad baik itu pun dapat diukur juga secara objektif (Sinaga, 2018, hlm. 10).

5. Asas Kepribadian

Asas kepribadian tercantum dalam Pasal 1340 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Asas ini memiliki makna bahwa perjanjian tersebut hanya mengikat secara *personal* kepada pihak yang telah membentuk suatu perjanjian serta tidak mengikat kepada pihak yang tidak membuat kesepakatan (Sinaga, 2018, hlm. 11).

5. Pengertian Perbuatan Melawan Hukum

Perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) dalam hukum perdata di atur lebih lanjut dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau Burgerlijk Wetboek (BW) yang berbunyi :

Tiap perbuatan yang melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.

Dari uraian di atas unsur-unsur perbuatan melawan hukum perdata meliputi adanya perbuatan melawan hukum, adanya kesalahan, adanya sebab akibat antara kerugian dan perbuatan dan adanya kerugian.

Perbuatan melawan hukum yang tercantum dalam Pasal 1365 KUH Perdata (BW) hanya mengatur bentuk ganti rugi yang dibebankan kepada orang yang telah menimbulkan kesalahan kepada pihak yang dirugikan (Sari, 2020, hlm. 3).

Ganti rugi ini timbul karena adanya kesalahan bukan karena adanya perjanjian. Kesalahan tersebut menimbulkan adanya perbuatan yang melanggar hukum sehingga mengakibatkan kerugian kepada salah satu pihak dalam suatu perjanjian. Perbuatan melawan hukum telah diartikan secara luas, yakni mencakup salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut (Sari, 2020, hlm. 13):

1. Perbuatan yang bertentangan dengan hak orang lain.
2. Perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukumnya sendiri.
3. Perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan.
4. Perbuatan yang bertentangan dengan kehati-hatian atau keharusan dalam pergaulan masyarakat yang baik.

Hoffman menjelaskan terdapat empat unsur yang harus dipenuhi agar suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh manusia itu terpenuhi, antara lain adalah (Prayogo, 2016, hlm. 5):

- a. *Er moet een daad zijn verricht* (harus ada suatu tindakan)
- b. *Die daad moet onrechtmatig zijn* (tindakan itu harus melawan hukum)
- c. *De daad moet aan een ander schade heb bentoege bracht* (tindakan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi orang lain)

- d. *De daad moet aan schuld zijn te wijten* (tindakan tersebut merupakan kesalahan yang dapat diitudukan kepadanya).

6. Unsur Unsur Perbuatan Melawan Hukum

Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 1365 KUH Perdata maka suatu perbuatan melawan hukum haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut (Rizqy & Syahrizal, 2019, hal. 4):

1. Adanya Suatu Perbuatan

Suatu perbuatan melawan hukum diawali oleh suatu perbuatan dari si pelakunya. Umumnya diterima anggapan bahwa dengan perbuatan disini dimaksudkan, baik berbuat sesuatu (dalam arti aktif) maupun tidak berbuat sesuatu (dalam arti pasif), misalnya tidak berbuat sesuatu padahal dia mempunyai kewajiban hukum untuk membuatnya, kewajiban mana timbul dari hukum yang berlaku (karena ada juga kewajiban yang timbul dari suatu kontrak). Karena itu, terhadap perbuatan melawan hukum, tidak ada unsur “persetujuan atau kata sepakat” dan tidak ada juga unsur “causa yang diperbolehkan” sebagaimana terdapat dalam kontrak.

2. Perbuatan tersebut Melawan Hukum

Perbuatan yang dilakukan tersebut haruslah melawan hukum. Sejak tahun 1919, unsur melawan hukum ini diartikan dalam arti yang seluas-luasnya, yakni meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Perbuatan yang melanggar undang-undang yang berlaku.
- b. Melanggar hak orang lain yang dijamin oleh hukum, atau

- c. Perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku,
atau
- d. Perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan (*geoden zeden*),
atau
- e. Perbuatan yang bertentangan dengan sikap yang baik dalam
bermasyarakat untuk memperlihatkan kepentingan orang lain.

3. Adanya Kesalahan Dari Pihak Pelaku

Agar dapat dikenakan Pasal 1365 tentang Perbuatan Melawan Hukum tersebut, undang-undang dan yurisprudensi mengisyaratkan agar pelaku haruslah mengandung unsur kesalahandalam melaksanakan perbuatan tersebut. Pasal 1365 KUHPerdata mensyaratkan adanya unsur “kesalahan” dalam suatu perbuatan melawan hukum, maka perlu diketahui bagaimanakah cakupan dari unsur kesalahan tersebut. Suatu tindakan dianggap oleh hukum mengandung unsur kesalahan sehingga dapat dimintakan tanggung jawabnya secara hukum jika memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Ada unsur kesengajaan,
- b. Ada unsur kelalaian (*culpa*),
- c. Tidak ada alasan pembenar atau alasan pemaaf, seperti keadaan *overmacht*, membela diri, tidak waras, dan lain-lain (Rizqy & Syahrizal, 2019, hlm. 5).

4. Adanya Kesalahan Dari Pihak Pelaku

Adanya kerugian bagi korban juga merupakan syarat agar gugatan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara dapat dipergunakan. Berbeda dengan kerugian karena perbuatan melawan hukum disamping kerugian materil, yurisprudensi juga mengakui konsep kerugian immateriil yang juga akan dinilai dengan uang (Rizqy & Syahrizal, 2019, hlm. 5).

5. Adanya Hubungan Klausul antara Perbuatan dengan Kerugian

Hubungan klausul antara perbuatan yang dilakukan dengan kerugian yang terjadi juga merupakan syarat dari suatu perbuatan melawan hukum.