

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERJANJIAN SECARA UMUM,  
TENAGA PENDIDIK, PERAN DAN FUNGSI YAYASAN SERTA  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**A. Perjanjian Secara Umum**

**1. Pengertian Perjanjian**

Berbicara mengenai perjanjian maka tidak akan terlepas dari masalah Keadilan. Fungsi dan tujuan hukum perjanjian tidak terlepas dari tujuan hukum pada umumnya, yaitu: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Theo Huijbers menjelaskan 3 (tiga) tujuan hukum, yaitu:

- a. memelihara kepentingan umum dalam masyarakat
- b. menjaga hak-hak manusia
- c. mewujudkan keadilan dalam hidup bersama

Berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Dapat dikatakan bahwa pasal diatas merupakan sifat atau ciri khas dari Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang di dalam hukum perjanjian memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian atau pelaksanaan dan persyaratannya, menentukan bentuknya perjanjian yaitu tertulis atau lisan. Asas kebebasan berkontrak ini merupakan ciri khas yang hanya mengatur para pihak, sehingga para pihak dapat saja mengenyampingkannya, kecuali terhadap pasal-pasal tertentu yang sifatnya memaksa.

Walaupun berlaku asas ini, kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh 3 hal, yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum (Pasal 1337 KUHPerdata).

Sebagaimana diketahui salah satu sumber yang sangat penting dalam pembentukan *Burgerlijk Wetboek* (BW) adalah *Code Civil* Perancis karya Napoleon Bonaparte. Asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam *Code Civil* itu merupakan pewujudan prinsip kebebasan dan persamaan yang sangat diagungkan pada masa itu. Dan Revolusi Perancis dengan semboyan *Liberty*, *Elagilite* dan *Fraternite* dimanifestasikan secara konkrit dalam kodifikasi yang mereka ciptakan, terutama dalam hukum perjanjian yang didalamnya diatur kebebasan

berkontrak. Paham Liberalisme yang sangat mengagungkan kebebasan individu disatu pihak dan mengurangi sebanyak mungkin campur tangan Negara dalam segi-segi hubungan Keperdataan antar warganya mewarnai dengan jelas pembentukan aturan hukum perjanjian dalam *Code Civil* tersebut.

Perjanjian telah diatur didalam buku III KUHPerdara (*Burgelijk Wetboek*), yang tercantum pada Pasal 1313 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa pengertian perjanjian yakni suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dir terhadap satu orang lain atau lebih. Menurut Munir Fuady, pengertian kontrak dapat dipersamakan dengan pengertian perjanjian, yang memiliki arti yang sama dan berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*. (Fuady, 2007)

Definisi perjanjian dalam Pasal 1313 dirasa tidak jelas karena didalam definisi tersebut setiap perbuatan dapat disebut dengan perjanjian, di dalam definisi juga tidak tampak asas konsensualisme dan bersifat dualisme. Oleh karena itu beberapa ahli hukum mencoba merumuskan definisi perjanjian secara lebih lengkap, yakni: Menurut R. Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. (Subekti, 2010). Menurut Abdulkadir Muhammad definisi perjanjian dalam pasal 1313 KUHPerdara kurang

lengkap dan memiliki beberapa kelemahan antara lain: (Muhammad, 2008)

- a. Rumusan tersebut hanya cocok untuk perjanjian sepihak karena kata “mengikatkan” hanya datang dari salah satu pihak tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya rumusan itu ialah “saling mengikatkan diri” sehingga ada konsensus antara kedua belah pihak;
- b. Kata perbuatan mencakup juga ranah konsensus. Dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan penyelenggaraan kepentingan (*zaakwaeneming*), tindakan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang tidak mengandung suatu konsensus, sehingga seharusnya dipakai istilah “persetujuan”;
- c. Definisi tersebut terlalu las, karena tidak disebutkan mengikatkan diri terbatas dalam lapangan hukum harta kekayaan, sehingga dapat pula mencakup perjanjian perkawinan dalam lapangan hukum keluarga. Perjanjian yang diatur dalam Buku III KUHPerdara sebenarnya hanya meliputi perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan bersifat kepribadian;
- d. Tanpa menyebutkan tujuan, sehingga tidak jelas untuk apa para pihak mengikatkan diri. Sehingga dari kekurangan-kekurangan tersebut, beliau melengkapi definisi perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih yang mengikatkan

diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan hukum harta kekayaan.

K.R.M.T Tirtodiningrat berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat diantara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh Undang-Undang. K.R.M.T Tirtodiningrat berpendapat, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat diantara dua orang tau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh Undang-Undang. (Hernoko, 2011). Syahmin AK, juga memberikan pandangannya bahwa perjanjian itu merupakan suatu rangkaian dari perkataan yang terdapat janji-janji ataupun kesanggupan dari para pihak yang sudah diucapkan atau sudah dituliskan. (AK, 2017)

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli hukum, dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian merupakan suatu kesepakatan yang dibuat ole kedua belah pihak yang melahirkan hubungan hukum, perihal harta kekayaan dimana pihak yang satu memiliki hak atas sesuatu, dan pihak lainnya memiliki kewajiban untuk memenuhi prestasinya.

Perjanjian berdasarkan bentuknya dibedakan mejadi 2 macam, yakni: (Sidik, 2019)

- a. Perjanjian tertulis merupakan perjanjian yang dibuat secara tertulis ole para pihak;

- b. Perjanjian lisan merupakan perjanjian yang dibuat dalam bentuk lisan yang mana cukup hanya ada kesepakatan diantara para pihak untuk membuat suatu perjanjian.

Terdapat unsur dalam suatu perjanjian seperti unsur *essentialia* yang merupakan unsur dalam suatu perjanjian yang harus ada ataupun unsur yang mutlak, karena apabila tidak terdapat unsur ini maka perjanjian tidak mungkin ada. Selanjutnya ada unsur *Naturalia* yang melekat pada sebuah perjanjian karena merupakan unsur yang tanpa diperjanjikan pun secara khusus dalam perjanjian secara tidak terbuka secara langsung dianggap ada dalam sebuah perjanjian karena sudah melekat pada sebuah perjanjian. Lalu unsur *Accidentalialia* yang merupakan unsur dari sebuah perjanjian yang harus dinuat secara tegas dalam sebuah perjanjian.

## 2. Jenis-Jenis Perjanjian

Asser-Rutter membedakan perjanjian menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Sifat Hukum yang Terkait
  - 1) Perjanjian Keluarga (*de familierechtelijke overeenkomst*):

Perjanjian keluarga adalah suatu perjanjian yang mengandung hak dan kewajiban antara para pihak yang melaksanakan perkawinan. Misalnya: perjanjian kawin.
  - 2) Perjanjian Kebendaan (*de zakelijke overeenkomst*):

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian yang mengatur tentang terjadinya, berubahnya, dan berakhirnya hak kebendaan diantara para pihak. Jadi, di dalam perjanjian ini, salah satu pihak mempunyai kewajiban untuk menyerahkan haknya atas sesuatu benda kepada pihak tersebut, maka terjadilah peralihan hak atas benda-benda tersebut kepada pihak yang menerimanya. Misalnya: perjanjian penyerahan di dalam perjanjian jual beli.

3) Perjanjian pembuktian (*bewijsvereenkomst*):

Perjanjian pembuktian adalah perjanjian di mana para pihak menentukan alat-alat bukti yang diterapkan pada perjanjian itu. Alat- alat bukti yang dibuktikan undang-undang dalam pelaksanaan perjanjian itu.

b. Perjanjian Publik

Perjanjian publik adalah perjanjian yang diadakan dengan badan hukum publik. Misalnya Negara dengan provinsi mengadakan perjanjian jual beli, sewa menyewa. Perjanjian ini mempunyai sifat hukum publik karena pada perjanjian ini salah satu pihaknya adalah Negara.

### 3. Unsur-Unsur Perjanjian

Suatu perjanjian lazimnya memiliki unsur-unsur sebagai berikut: (Badrulzaman, 2006)

- a. *Essentialia* yaitu bagian yang harus ada dalam suatu perjanjian, jika bagian ini tidak ada maka perjanjian yang dikehendaki oleh para pihak tidak akan tercipta atau terwujud, misalnya jika dalam perjanjian hutang piutang adalah adanya benda yang menjadi objek perjanjian serta jaminan. (Kalsen dkk., 2013)
- b. *Naturalia* yaitu bagian yang dikatakan oleh undang-undang sebagai bagian yang bersifat mengatur. Berdasarkan unsur *naturalia* ini para pihak yang membuat perjanjian tidak terikat kepada ketentuan pasal-pasal di dalam Buku III KUHPerdara, tetapi para pihak boleh mengesampingkan aturan-aturan tersebut dan mengatur kepentingannya sesuai dengan kesepakatan para pihak dan apabila para pihak telah mengaturnya secara tersendiri, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, perjanjian tersebut mengikat para pihak sebagaimana ketentuan undang-undang, seperti masalah pengaturan risiko menurut ketentuan Pasal 1460 KUHPerdara atau masalah penyerahan barang sesuai dengan ketentuan Pasal 1477 KUHPerdara.
- c. *Accidentalialia* yaitu bagian dari suatu perjanjian yang berupa ketentuan yang sudah diperjanjikan secara khusus oleh para pihak. Seperti termin atau jangka waktu pembayaran, pilihan

domisili, cara penyerahan barang dan pilihan hukum. Dimana undang-undang tidak mengaturnya secara tersendiri, tetapi ditambahkan oleh para pihak dalam perjanjian. (H. Budiono, 2014).

#### **4. Asas-asas Dalam Hukum Perjanjian**

Prinsip atau asas hukum merupakan dasar bagi hukum perjanjian. Prinsip-prinsip atau asas-asas utama dianggap sebagai soko guru hukum perjanjian, memberikan sebuah gambaran mengenai latar belakang cara berpikir yang menjadi dasar hukum perjanjian. (H. Budiono, 2001)

Asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Dapat dikatakan bahwa peraturan-peraturan hukum pada akhirnya bisa dikembalikan kepada asas yang berlaku. Asas hukum merupakan pedoman tau arahan orientasi.

Dalam hukum perjanjian dikenal lima asas penting yaitu: (Miru, 2018b)

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

Asas kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang sangat penting dalam hukum perjanjian. Kebebasan berkontrak ini oleh sebagian besar sarjana hukum biasanya didasarkan pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bag mereka

yang membuatnya. Kebebasan berkontrak memberikan jaminan kebebasan kepada seseorang untuk secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan perjanjian, di antaranya:

- 1) bebas menentukan apakah ia akan melakukan perjanjian atau tidak;
- 2) bebas menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian;
- 3) bebas menentukan isi atau klausul perjanjian;
- 4) bebas menentukan bentuk perjanjian; dan
- 5) kebebasan-kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu dasar yang menjamin kebebasan orang dalam melakukan perjanjian. Namun hal ini juga tidak terlepas dari sifat Buku III KUHPerdara yang hanya merupakan hukum yang mengatur sehingga para pihak dapat menyimpanginya (mengesampingkannya), kecuali terhadap pasal-pasal yang sifatnya memaksa.

b. Asas Konsensualisme (*consensualism*)

Asas Konsensualisme dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara diartikan bahwa adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Pengertian ini dirasa kurang tepat karena maksud dari asas konsensualisme ini adalah bahwa lahirnya

kontrak ialah pada saat terjadinya kesepakatan. Apabila tercapainya kesepakatan antara para pihak, lahirlah kontrak. walaupun kontrak itu belum dilaksanakan pada saat itu. Dengan tercapainya kesepakatan oleh para pihak melahirkan hak dan kewajiban bagi mereka yang dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sudah bersifat obligator, yakni melahirkan kewajiban bagi para pihak untuk memenuhi kontrak tersebut.

Asas konsensualisme ini tidak berlaku bagi semua jenis perjanjian karena asas ini hanya berlaku terhadap kontrak konsensual sedangkan terhadap kontrak formal dan kontrak riil tidak berlaku.

c. Asas Mengikatnya Kontrak (*pacta sunt servanda*)

Adagium (ungkapan) *pacta sunt servanda* diakui sebagai aturan bahwa semua persetujuan yang dibuat oleh manusia secara timbal balik pada hakikatnya bermaksud untuk dipenuhi dan jika perlu dapat dipaksakan, sehingga secara hukum mengikat (Ibrahim & Sewu, 2014). Hal ini dapat dilihat pada Pasal 1338 ayat (1) yang menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

d. Asas Iktikad Baik

Asas iktikad baik merupakan salah satu asas yang dikenal dalam hukum perjanjian. Ketentuan tentang itikad baik ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Arrest H.R di Negeri Belanda memberikan peranan tertinggi terhadap iktikad baik dalam tahap pra-perjanjian bahkan kesesatan ditempatkan di bawah asas iktikad baik tersebut sehingga dalam perundingan atau perjanjian antara para pihak, kedua belah pihak akan berhadapan dalam suatu hubungan hukum khusus yang dikuasai oleh iktikad baik dan hubungan hukum khusus ini membawa akibat lebih lanjut bahwa kedua belah pihak itu harus bertindak dengan mengingat kepentingan-kepentingan yang wajar dari pihak lain. Bagi masing-masing calon pihak lawan sebelum menandatangani kontrak atau masing-masing pihak harus menaruh perhatian yang cukup dalam menutup perjanjian yang berkaitan dengan iktikad baik. (Agustina, 2003)

Itikad baik 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.

e. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian (*personality*) adalah asas yang mendefinisikan bahwa seseorang yang melakukan dan/atau membuat kontrak hanya dengan kemauan perseorangan saja. Hal ini dapat dijumpai dalam Pasal 1315 KUHPerdara dan Pasal 1340 KUHPerdara. Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Sementara itu Perjanjian hanya berlaku diantara para pihak yang membuatnya. Terdapat pengecualian di dalam Pasal 1317 KUHPerdara tentang janji untuk pihak ketiga.

## 5. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian

Perjanjian dikatakan bahwa perjanjian akan lahir pada saat teriadinya kesepakatan mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian tersebut.

Pasal 1320 KUHPerdara menentukan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni: *Pertama*, Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya; *Kedua*, Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan; *Ketiga*, Suatu hal tertentu; dan *Keempat*, Suatu sebab (*causa*) yang halal. (Subekti & Tjitrosudibio, 2003)

a. Kata Sepakat

Kata sepakat di dalam perjanjian pada dasarnya adalah pertemuan atau persesuaian kehendak antara para pihak didalam

perjanjian. Dalam syarat sahnya suatu kontrak juga harus memperhatikan beberapa hal berikut, yakni: (Miru, 2018a)

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak.
- 3) Kesepakatan merupakan persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan satu orang lainnya atau lebih yang sudah dikehendaki dan yang sudah disepakati oleh pihak yang lainnya. Para pihak sudah menghendaki dan bersepakat mengenai sesuatu yang sama secara timbal balik.
- 4) Sepakat bagi mereka yang mengikat dirinya memiliki arti bahwa para pihak yang telah membayar perjanjian telah sepakat ataupun ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak diantara masing-masing pihak yang dilahirkan oleh para pihak tanpa adanya paksaan, penipuan ataupun kekeliruan. (Syahrani, 2013b)

Cara terjadinya kesepakatan/terjadinya penawaran dan penerimaan adalah:

- 1) Dengan cara tertulis;
- 2) Dengan cara lisan;
- 3) Dengan simbol-simbol tertentu; bahkan
- 4) Dengan berdiam diri.

Menurut Sudikno Mertokusumo terdapat lima cara terjadinya persesuaian kehendak yaitu dengan:

- 1) Bahasa yang sempurna dan tertulis;
- 2) Bahasa yang sempurna secara lisan;
- 3) Bahasa yang tidak sempurna asal dapat diterima oleh pihak lawan;
- 4) Bahasa isyarat asalkan dapat diterima oleh pihak lawan;
- 5) Diam atau membisu tetapi asal dipahami atau diterima pihak lawan.

Terjadinya kesepakatan para pihak yang melahirkan perjanjian, terdapat kemungkinan bahwa kesepakatan yang telah dicapai mengalami kecacatan atau yang biasa disebut dengan cacat kehendak atau cacat kesepakatan sehingga memungkinkan perjanjian tersebut dintakan pembatalan oleh pihak yang merasa dirugikan oleh perjanjian tersebut.

Cacat kehendak atau cacat kesepakatan dapat terjadi karena terjadinya hal-hal di antaranya:

- 1) Kekhilafan atau kesesatan;

Kekhilafan terjadi jika salah satu pihak keliru tentang apa yang di perjanjikan, namun pihak lain membiarkan pihak tersebut dalam keadaan keliru.

Pitlo membagi kekhilafan atau kesesatan menjadi dua yaitu Kesesatan semu dan kesesatan. Kesesatan semu

terjadi jika cetusan dari kehendak tidak sesuai dengan kehendaknya, sedangkan kesesatan terjadi jika cetusan dari kehendak itu sesuai dengan kehendaknya, tetapi kehendak itu tidak ditentukan secara murni.

2) Paksaan;

Paksaan terjadi jika salah satu pihak memberikan kesepakatan karena ditekan (dipaksa secara psikologis), yang dimaksud bukan paksaan fisik karena jika yang terjadi adalah paksaan fisik pada dasarnya tidak ada kesepakatan.

Subekti memberikan pandangannya, bahwa yang dimaksud dengan paksaan merupakan paksaan dari rohani ataupun paksaan dari jiwa, jadi paksaan disini bukanlah paksaan badan ataupun fisik. Paksaan dapat terjadi apabila salah satu pihak yang dipaksa tersebut tidak memiliki pilihan lain selain dengan harus menyetujui dari persetujuan itu juga paksaan itu dimungkinkan untuk dilakukan oleh pihak ketiga. (Subekti, 2010)

3) Penipuan;

Penipuan terjadi karena jika salah satu pihak secara aktif mempengaruhi pihak lain sehingga pihak yang dipengaruhi menyerahkan sesuatu atau melepaskan sesuatu.

Penipuan dalam hal ini dimaksudkan dalam suatu kontrak yang merupakan tindakan tipu muslihat yang digunakan oleh salah satu pihak hingga mengakibatkan pihak lain yang mengikatkan dirinya pada kontrak tersebut menandatangani kontrak tersebut, tipu muslihat yang dimaksud dalam hal ini haruslah memiliki sifat substansial.

4) Penyalahgunaan keadaan.

Penyalahgunaan keadaan terjadi jika pihak yang memiliki posisi kuat (posisi tawarnya) dari segi ekonomi maupun psikologi menyalahgunakan keadaan sehingga pihak lemah menyepakati hal-hal yang memberatkan baginya. Penyalahgunaan keadaan ini disebut juga cacat kehendak yang keempat karena tidak diatur dalam KUHPerdara, sedangkan tiga lainnya, yaitu penipuan, kekhilafan dan paksaan diatur dalam KUHPerdara. (Miru, 2018b)

b. Kecakapan Untuk Membuat Suatu Perikatan;

Untuk mengadakan kontrak, para pihak harus cakap. Cakap bagi mereka yang membuat perikatan disini adalah cakap untuk membuat dan melaksanakan suatu perikatan sesuai dengan Pasal 1329 KUHPerdara yakni setiap orang merupakan cakap atau

dapat membuat suatu perikatan apabila dia telah dinyatakan cakap oleh undang-undang. Sedangkan yang dimaksud tidak cakap ketika membuat suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1330 KUHPerdara yakni:

1) Orang-orang yang belum dewasa.

Ciri dari orang-orang yang belum dewasa terdapat pada Pasal 330 KUHPerdara yakni orang-orang yang belum mencapai usia 21 tahun juga mereka yang sudah kawin. Apabila perkawinan tersebut sudah berakhir sebelum usia mereka mencapai 21 tahun, maka orang tersebut tidak kembali mejadi kedudukan belum dewasa.

2) Orang yang di bawah pengampuan

Pasal 443 KUHPerdara menjelaskan bahwa orang-orang yang dikatakan di bawah pengampuan adalah orang dewasa yang selalu berada di keadaan dungu, buta, sakit otak dan boros. Pembuat undang-undang dalam hal ini memiliki pandangan bahwa orang yang dimaksud dalam Pasal 443 KUHPerdara tidak dapat menyadari tanggungjawabnya oleh karena itu tidak cakap melakukan atau mengadakan suatu perjanjian. Jika seseorang belum dewasa juga mereka yang berada dalam posisi di bawah

pengampuan itu mengadakan dan melakukan suatu perjanjian, maka dapat diwakilkan oleh orang tua dan pengampunya.

3) Perempuan yang telah kawin.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menempatkan posisi perempuan yang telah kawin kedalam orang-orang yang tidak cakap untuk melakukan suatu perjanjian, hal ini menunjukkan bahwa perempuan yang memiliki suami tidak cakap dalam hukum seperti yang tertera dalam Pasal 108 ayat (2) KUHPerdato yang berbunyi:

“Seorang istri, biar ia telah dikuasakan oleh suaminya, untuk membuat suatu akta, atau untuk mengangkat sesuatu perjanjian sekalipun, namun tidaklah ia karena itu berhak, menerima sesuatu pembayaran, atau member pelunasan atas itu tanpa izin yang tegas dari suaminya.

Pasal 108 KUHPerdato ini menjelaskan bahwa seorang istri harus mendapatkan izin secara tegas dari pihak suami apabila akan membuat suatu akta. Kemudian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menjelaskan bahwa:

“Seorang istri, biar ia kawin di luar persatuan harta kekayaan, atau telah berpisah dalam hal itu, biar ia melakukan sesuatu mata pencaharian atas usaha sendiri sekalipun, namun tak bolehlah ia

menghadap di muka Hakim tanpa bantuan suaminya.”

Pasal 110 KUHPerdara ini menjelaskan bahwa seorang istri tidak diperbolehkan untuk menghadap di depan pengadilan dengan tanpa bantuan dari suaminya.

c. Suatu Hal Tertentu

Suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan oleh para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa. Berbeda dari hal di atas, dalam BW dan pada umumnya sarjana hukum berpendapat bahwa prestasi itu dapat berupa:

- 1) Menyerahkan/memberikan sesuatu;
- 2) Berbuat sesuatu; dan
- 3) Tidak berbuat sesuatu.

Untuk menentukan barang yang menjadi objek perjanjian, dapat dipergunakan berbagai cara seperti: menghitung, menimbang, mengukur, atau menakar. Sementara itu, untuk menentukan jasa, harus ditentukan apa yang harus dilakukan oleh salah satu pihak. Untuk menentukan barang hal tertentu yang berupa tidak berbuat sesuatu juga harus dijelaskan dalam kontrak seperti “berjanji untuk tidak saling membuat pagar pembatas antara dua rumah yang bertetangga” juga berupa tidak berbuat

sesuatu. Hal tertentu ini dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu.

d. Suatu Sebab Yang Halal

Pengertian mengenai suatu sebab yang halal tidak dijelaskan oleh Undang-Undang, namun menurut yurisprudensi yang sudah ditafsirkan bahwa causa merupakan isi atau maksud dari perjanjian. Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menyatakan bahwa perjanjian yang tanpa sebab, atau yang sudah dibuat karena suatu sebab yang palsu ataupun terlarang tidak akan memiliki kekuatan hukum.

Suatu sebab yang halal memiliki maksud bahwa isi kontrak tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Kontrak yang dibuat oleh para pihak telah memenuhi ketiga unsur di atas harus juga memuat alasan/sebab kenapa kontrak itu dibuat. Dengan kata lain, perlu secara jelas dan tegas dimuat sebab mengapa kontrak itu dibuat. (AK, 2011)

## 6. Berakhirnya Perjanjian

Berakhirnya suatu perjanjian di atur dalam Buku III KUPerdata. Hapusnya perjanjian (*tenietgaan van verbintenis*) dapat disebut juga dengan hapusnya persetujuan (*tenietgaan van*

*overeenkomst*). Dari segi teoritis hapusnya persetujuan sebagai hubungan hukum antara kreditur dan debitur dengan sendirinya akan menghapuskan seluruh perjanjian. Akan tetapi sebaliknya dengan hapusnya persetujuan belum tentu dengan sendirinya mengakibatkan hapusnya persetujuan. Hanya saja dengan hapusnya perjanjian, persetujuan yang bersangkutan tidak lagi mempunyai kekuatan pelaksanaan. Sebab dengan hapusnya perjanjian berarti pelaksanaan persetujuan telah dipenuhi debitur. Selain cara-cara diatas, ada cara lain yang tidak disebutkan, misalnya berakhirnya suatu ketetapan waktu dalam suatu perjanjian atau meninggalnya salah satu pihak dalam beberapa macam perjanjian, seperti meninggalnya seorang persero dalam suatu perjanjian firma dan pada umumnya dalam perjanjian dimana prestasi hanya dapat dilaksanakan oleh si debitur sendiri dan tidak oleh seorang lain.

Suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. (Subekti, 1978). Adanya sebuah kesepakatan adalah pernyataan kehendak antara satu orang dengan yang lainnya dalam suatu perjanjian. Sepakat sebenarnya merupakan pertemuan antara dua kehendak, dimana kehendak orang yang satu saling mengisi dengan apa yang dikehendaki pihak lain. (Satrio, 1992). Kata sepakat dalam suatu perjanjian dapat diperoleh melalui suatu proses penawaran (*offerte*) dan penerimaan

(*acceptatie*). Pengertian perjanjian daitur dalam Pasal 1313

KUHPerdata yaitu:

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Menurut Subekti, perjanjian adalah ketika satu orang menjanjikan sesuatu kepada orang lain atau ketika dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. (Subekti, 1978)

C.S.T Kansil dan Christine S.T Kansil, menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan suatu hal. Dari perjanjian ini, ditimbulkan suatu peristiwa berupa hubungan hukum antara kedua belah pihak. Hubungan tersebut lah yang dinamakan perikatan. (Kansil & Kansil, 2005)

Sebuah perjanjian terdiri dari:

- a. Ada para pihak;
- b. Sekurang-kurangnya dua orang yang berwenang untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana disyaratkan oleh undang-undang, baik para pihak dalam perjanjian itu orang perseorangan maupun badan hukum;
- c. Ada persetujuan antara para pihak;
- d. Ada tujuan yang akan dicapai;
- e. Ada prestasi yang dilaksanakan;
- f. Ada bentuk tertulis lisan ataupun tulisan;

- g. Ada syarat-syarat atau poin-poin tertentu sebagai isi perjanjian.

Suatu perjanjian itu dikatakan sah dan memiliki kekuatan hukum, harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu perjanjian yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu; dan
- d. Suatu sebab yang hal.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Pendidik**

### **1. Pengertian Tenaga Pendidik**

Tenaga Pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan. Artinya, tenaga pendidik ini merupakan seseorang yang bekerja di lingkungan sekolah dan perguruan tinggi yang kemudian menekuni profesi pendidik. Tenaga pendidik juga dikenal dengan sebutan tenaga pengajar, jadi tidak perlu bingung jika beberapa orang menggunakan kata “pendidik” sementara yang lainnya “pengajar”. Sebab keduanya sama. Tenaga pendidik ini terbagi menjadi dua, pertama adalah guru yang sebagai pengajar dan pelaksana kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah. kedua, adalah dosen yang mengajar dan melaksanakan kegiatan pendidikan di lingkungan Pendidikan

tinggi. Tenaga pendidik adalah ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan.

Pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Secara fungsional kata pendidik dapat diartikan sebagai pemberi atau penyalur pengetahuan dan keterampilan. Jika menjelaskan pendidik dikaitkan dengan bidang tugas dan pekerjaan, maka variabel yang melekat adalah lembaga pendidikan. Ini menunjukkan bahwa pendidik merupakan profesi atau keahlian tertentu yang melekat pada diri seseorang yang tugasnya adalah mendidik dan memberikan pendidikan. Tenaga atau personalia pendidik adalah orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para *supervisor*, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat. (Rusmiati Aliyyah, 2018)

Di dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) BAB XII, Tahun 2005 Pasal 139, Pasal 1 dinyatakan bahwa pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, pamong widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, pelatih, dan sebutan lain dari profesi yang berfungsi sebagai agen pembelajaran peserta didik.

Pendidik akan berhadapan langsung dengan para peserta didik, namun ia tetap memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena itulah pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang

sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran).

Pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar. (Novia Siregar & Lubis, 2017)

Pendidik atau guru yang profesional tidak lahir dari bentukan sistem, namun guru profesional lahir karena kepribadian yang matang dan berkembang, kesadaran akan pentingnya ilmu pengetahuan dan kecintaannya terhadap profesi yang ditekuninya. (Susanto, 2015)

## **2. Peran dan Fungsi Dosen**

Dosen merupakan bagian dari tenaga kependidikan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana dalam Pasal (1) angka 6 menyebutkan:

“...Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”

Tenaga pendidik atau yang sering disebut dengan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang profesional dalam bidang pembangunan. Oleh karena itu guru

merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru sebagai pengajar atau pendidik merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan setiap usaha pendidikan. Dengan demikian setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya inovasi kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari usaha pendidikan selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan betapa eksistensinya peran guru dalam dunia Pendidikan. (Musriadi, 2018)

Dalam Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 72 dikemukakan bahwa:

“beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok, yaitu: merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.”

Merujuk pada surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit.

Pasal 3:

“Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat”.

Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi:

“a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, b. Melaksanakan penelitian dan publikasi karya ilmiah, c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.”

Definisi yang kita kenal sehari-hari adalah bahwa guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru, dalam arti orang yang memiliki wibawa. (B. Uno, 2009). Digugu disini artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai suatu kebenaran oleh semua murid. Sedangkan ditiru artinya seorang guru harus menjadi suri teladan bagi semua muridnya. Untuk itulah guru harus dapat menjadi contoh bagi peserta didik, karena pada dasarnya guru adalah representasi dari sekelompok orang pada suatu komunitas atau masyarakat yang diharapkan dapat menjadi teladan, yang dapat digugu dan ditiru.(B. Uno, 2009)

### **C. Peran dan Fungsi Yayasan**

Peran adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. (B. Uno, 2009)

Soerjono Soekanto mendefinisikan peran sebagai aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya

sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. (Soekanto, 2002). Sedangkan Robbins (Sartika, 2002), mendefinisikan peran sebagai “*a set of expected behavior patterns attributed to someone occupying a given position in a social unit*”. Peran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peran yayasan dalam pengelolaan MA Islamiyah khususnya dalam layanan Standard Nasional Pendidikan (SNP).

Kata “fungsi” menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia merupakan kegunaan suatu hal, daya guna serta pekerjaan yang dilakukan. Menurut Sutarto (Zainal, 2008), rincian tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu yang masing-masing berdasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifat atau pelaksanaannya. Sedangkan pengertian singkat dari definisi fungsi menurut Moekijat adalah suatu aspek khusus dari suatu tugas tertentu. (Moekijat, 2008)

Yayasan adalah suatu badan hukum yang didirikan sebagai alat untuk memberikan bantuan dalam mencapai tujuan sosial (Bahri, 1996). Subekti mendefinisikan yayasan sebagai badan hukum yang berada dibawah pimpinan suatu badan pengurus dengan tujuan sosial dan tujuan tertentu yang legal. (Subekti, 2005)

Pengertian yayasan menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan, yayasan adalah badan hukum yang memiliki kekayaan terpisah dan digunakan untuk mencapai tujuannya di bidang agama, sosial,

dan kemanusiaan, serta tidak memiliki anggota. Dalam rangka melaksanakan kegiatannya, yayasan hanya memiliki organ yang terdiri dari Pembina, pengurus, dan pengawas.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu. Sedangkan fungsi adalah manfaat dari suatu hal. Fungsi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fungsi pembinaan yang dilakukan yayasan pada perguruan tinggi yang bernaung dibawahnya. Sedangkan yang dimaksud adalah badan hukum yang memiliki kekayaan terpisah dan digunakan untuk mencapai tujuannya.

Yayasan mempunyai peran yang penting untuk kehidupan masyarakat yaitu membantu masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan melalui pendidikan. Selain itu dengan adanya yayasan dapat membantu mencapai tujuan masyarakat pada bidang sosial baik itu kemanusiaan maupun keagamaan. Peran yayasan dalam mengelola penyelenggaraan pendidikan swasta sangat banyak antara lain: (Ampurno, 2023)

1. Mempercayakan pengelolaan pelaksanaan praktek pendidikan terbaik pada tenaga pendidik dan kependidikan,
2. Menjadi pihak yang memikirkan pengembangan dan menentukan arah dari pengembangan institusi yang kemudian dikonsultasikan saat rapat dengan structural/funsionaris institusi,

3. Memberikan perhatian pada upaya pemberian kesempatan pada mahasiswa berprestasi bisa lewat pemberian beasiswa dan lain sebagainya,
4. Memberikan support pada upaya memajukan diri lewat Teknologi Informasi atau sarana prasarana yang diperlukan sebagai sebuah institusi,
5. Memikirkan sumber pendanaan agar kegiatan bisa dilaksanakan dengan baik serta dosen mendapat support untuk melakukan proses kegiatan pembelajaran yang kreatif dan menarik,
6. Pengendali pengelolaan institusi.

Selain mempunyai peran, yayasan juga mempunyai fungsi yaitu sebagai wadah yang bersifat *non-profit*, yayasan mempunyai fungsi untuk membentuk kesejahteraan manusia. Selain itu yayasan mempunyai fungsi memberikan perlindungan, bantuan dan juga pelayanan pada bidang sosial, keagamaan dan juga kemanusiaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan, beberapa fungsi yayasan dalam penyelenggaraan pendidikan antara lain:

1. Menyelenggarakan lembaga pendidikan sejak proses perijinan,
2. Menetapkan visi, orientasi, platform program dan kebijakan sekolah,
3. Menyeleksi, mengangkat dan memberhentikan tenaga pengelola sekolah,
4. Menyediakan sarana, prasarana dan pembiayaan sekolah,

5. Memberikan pertimbangan dan persetujuan terhadap rencana program pengelolaan sekolah,
6. Mengesahkan program dan anggaran sekolah,
7. Mengawasi dan mengendalikan proses pengelolaan sekolah,
8. Menilai kinerja dan tanggung jawab pengelola sekolah,
9. Memutuskan batas-batas kerja sama sekolah dengan pihak luar,
10. Bertanggung jawab atas kepengurusan, kepentingan dan tujuan yayasan,
11. Bertanggung jawab di berhadapan pengadilan,
12. Bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan unit-unit yayasan,
13. Menanggung kerugian unit kegiatan yang disetujui oleh yayasan kepada pihak ketiga.

#### **D. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

##### **1. Tinjauan Secara Umum**

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam roda perindustrian suatu negara. Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan tenaga kerja yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan termasuk bagian dari tenaga kerja adalah pekerja/buruh, yang menurut undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap

orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sesuai dengan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15-64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Di dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. Menurut Dr. Payaman dikutip A. Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (*man power*)

adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

- a. Angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja.
- b. Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan, dan lain-lain.

Menurut Dr. A. Hamzah, S.H., tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Tenaga kerja juga merupakan penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.

Hukum ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian itu identik dengan pengertian hukum perburuhan. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan lebih luas dari pada hukum perburuhan. Hukum ketenagakerjaan dalam arti luas tidak hanya

meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan pengelola, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab sendiri.

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja. Di Indonesia pengaturan tentang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan dalam undang-undang itu bahwa hukum ketenagakerjaan ialah himpunan peraturan mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Fungsi Hukum Ketenagakerjaan Menurut Profesor Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat.

Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sarana pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia kearah yang diharapkan oleh pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan

sebagai salah satu upaya mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan.

Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri ialah sebagai berikut:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sumber hukum ketenagakerjaan antara lain:

- a. Peraturan Perundang-undangan.
- b. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. Traktat.
- d. Kebiasaan.

Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri yaitu privat atau publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengelola. Namun hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

Asas Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya

asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengelola dan tenaga kerja. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan Tujuan hukum ketenagakerjaan, ialah: (Manulang, 1995)

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha. Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktifitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (*industrial peace*).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sifat Hukum Ketenagakerjaan Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Oleh sebab itu juga maka hukum ketenagakerjaan bersifat perdata atau privat. Meski begitu, pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu masih membutuhkan intervensi dari pemerintah. Sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif (A. R. Budiono, 1995). Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Sedangkan hukum yang bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvutlendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.

## 2. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu langkah pengakhiran kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. (Halim, 1990). Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasar kan izin panitia daerah atau panitia pusat. Kedua pengertian di atas memiliki latar belakang berbeda.

Pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi juga oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, di mana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengertian ini menurut penulis sangat tepat karena sudah mencakup perbedaan kedua pengertian di atas.

Berakhirnya hubungan kerja terbagi menjadi lima macam, yakni:(Syamsuddin, 2014)

- a. Berakhir demi hukum
  - 1) Berakhir karena perjanjian.
  - 2) Diakhiri dalam masa percobaan pekerja.
  - 3) Atas permintaan pekerja.
  - 4) Pekerja meninggal dunia.
  - 5) Karena pensiun.
  - 6) Atas persetujuan kedua belah pihak.
  - 7) Diputus oleh pengadilan.
- b. Keadaan yang melekat pada pribadi pekerja
  - 1) Sakit selama lebih dari 1 tahun.
  - 2) Cacat total tetap.
  - 3) Karena terjadi perkawinan.
- c. Berkenaan dengan kelakuan pekerjaan
  - 1) Kesalahan berat.
  - 2) Kesalahan di luar kesalahan berat.
- d. Berkenaan dengan tindakan pengusaha Sebagaimana diatur dalam pasal 169 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Berkenaan dengan jalannya perusahaan
  - 1) Perusahaan tutup.
  - 2) Perubahan status perusahaan.

- 3) Perusahaan melakukan efisiensi.
- 4) Perusahaan pailit.

Dengan demikian, pada umumnya jenis pemutusan hubungan kerja terbagi kepada empat macam, yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja bukan karena diputuskan oleh pihak buruh/pekerja, juga bukan oleh pihak pengusaha/majikan dan juga bukan diputuskan oleh pengadilan. Tetapi pemutusan hubungan kerja dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari semua pihak, seperti pengadilan, pekerja/buruh, dan pengusaha. Dalam pasal 1630e KUHP, ayat 1 menyebutkan bahwa habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan ayat 2 menyebutkan bahwa buruh meninggal dunia.

Hubungan kerja berakhir demi hukum, apabila habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu, jika terakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata tergantung pada kehendak salah satu pihak (Soepomo, 1983), seorang pekerja/buruh yang bekerja untuk pekerjaan tertentu sampai selesainya pekerjaan tertentu. Waktu tertentu terdapat pula pada hubungan kerja sampai pekerja

kawin dan juga selama majikan/pengusaha mempunyai izin untuk menjalankan usahanya.

Dalam hal perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, akan tetapi hanya dapat dinyatakan berakhir pada hari-hari tertentu. Hari tersebut sebagai hari terakhir dari suatu jangka waktu tertentu, maka perjanjian kerja tersebut diadakan untuk waktu tertentu. Tetapi bila pernyataan pengakhiran hubungan kerja tidak diadakan tepat pada waktunya, sedang seharusnya diperlukan suatu pernyataan pengakhiran maka perjanjian kerja itu berubah menjadi perjanjian kerja diadakan untuk waktu tak tertentu.

Pada umumnya perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, tetapi dapat juga dipandang sebagai perjanjian kerja untuk waktu tak tertentu, misalnya:

- 1) Perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu pendek tetapi diperpanjang secara terus menerus tiap kali untuk waktu tertentu, untuk menghindarkan diri dari aturan-aturan mengenai pernyataan pengakhiran. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, telah dikatakan berakhir dengan habisnya waktu tertentu itu. Pernyataan pengakhiran hanya diperlukan: Jika pernyataan waktu pengakhiran perjanjian kerja tercantum tertulis atau terdapat dalam peraturan perusahaan/majikan.

- 2) Jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, termasuk dalam hal waktu lamanya hubungan kerja ditetapkan sebelumnya, diharuskan adanya pernyataan pengakhiran itu. Sedang kedua belah pihak, jika diperbolehkan dengan perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan/majikan tidak mengadakan penyimpangan. Jika perjanjian kerja setelah waktunya habis itu, diteruskan oleh kedua belah pihak tanpa bantahan, secara diam-diam, berarti hubungan kerja tersebut diadakan lagi atau diteruskan untuk waktu yang sama, tetapi paling lama untuk satu tahun dengan syarat-syarat yang sama.

Hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu kurang dari enam bulan, hubungan kerja tersebut, disamakan dengan perjanjian kerja untuk waktu tak tertentu. Bila disyaratkan pernyataan pengakhiran, tetapi tidak dilakukan tepat pada waktunya, maka hubungan kerja tersebut telah diperpanjang secara diam-diam oleh kedua belah pihak. (Abdussalam, 2016)

Pada Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja atau buruh meninggal dunia kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat 2 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 tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah.

Pengaturan tentang uang penggantian hak telah diatur dalam Pasal 154 ayat 4, sebagai berikut: (Abdussalam, 2016)

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima pekerja.

- 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan oleh hakim perdata pengadilan atas permintaan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja berdasarkan alasan-alasan kuat yang disertai dengan bukti, bukan putusan hakim pidana.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan oleh pekerja/buruh, dilakukan sebelum berakhir perjanjian kerja merupakan hak dan wewenang pekerja/buruh untuk mengakhiri hubungan kerja baik atas persetujuan maupun dilakukan secara sepihak oleh pekerja/buruh itu sendiri.

Cara pemutusan oleh buruh ini tidak ada terdapat di dalam peraturan perundang-undangan terutama dalam KUHPerduta. Pasal 1603e KUHPerduta, masa percobaan itu tidak boleh ditetapkan tidak sama bagi kedua belah pihak atau lebih lama dari

tiga bulan dan bahwa tiap janji yang mengadakan masa percobaan baru antara pihak-pihak yang sama adalah batal. Apabila diperjanjikan masa percobaan, selama waktu itu berlangsung buruh berwenang seketika memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran dalam pasal 1603 KUHPerdara, jika hubungan kerja diadakan untuk waktu lama lebih dari lima tahun bahkan untuk selama hidupnya seseorang tertentu, buruh/pekerja bagaimanapun juga berhak sejak lewatnya lima tahun dari permulaan hubungan kerja, mengakhirinya dengan mengindahkan tenggang waktu 6 bulan.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan oleh majikan, tidak bisa dilakukan secara sepihak, bila pekerja/buruh tersebut melaksanakan dan mematuhi kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan. Bila ada perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan di luar dari syarat-syarat yang terdapat dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan, harus diselesaikan melalui permusyawaratan atau melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena

adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha merupakan jenis PHK yang kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan:

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu melakukan rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh;
- 2) Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam PK, PP, atau PKB, yang bersifat kesalahan ringan maupun kesalahan berat (kesalahan pidana).

Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan, maka berdasarkan Pasal 151 ayat (1) UUKK, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

Bila segala upaya tersebut di atas telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan:

- 1) Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan;
- 2) Masa kerja;
- 3) Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan di PHK.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha menurut Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga PPHI. Jadi, berdasarkan Pasal 158 undang-undang tersebut, mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat.

Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada pengadilan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana PHK tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dan penetapan permohonan PHK hanya dapat diberikan jika ternyata perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Selama putusan pengadilan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah sebesar hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. PHK yang tidak mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial adalah batal demi hukum.