

**Pelaksanaan Perjanjian Kerja
Pada Industri Genteng Sokka
di Kabupaten Kebumen**

SKRIPSI



Oleh :

YUDISTARI

No. Mahasiswa :03410498
Program Studi :Ilmu Hukum

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS HUKUM

YOGYAKARTA

2007

SKRIPSI

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
PADA INDUSTRI GENTENG SOKKA
DI KABUPATEN KEBUMEN**

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk diajukan ke muka Tim Penguji dalam ujian pendadaran pada tanggal 22 Oktober 2007



Yogyakarta, 5 Oktober 2007

Dosen Pembimbing

(H. Sujitno, SH. M.Hum)

MOTTO

“Siapapun yang tidak menetapkan hukum dengan yang diturunkan
Allah,
Maka itu orang-orang zalim” (Al-Maidah : 45)

“Ilmu pengetahuan menghidupkan hati yang mati dan menyinari
kegelapan kalbu

Dan orang yang berilmu senantiasa abadi dalam ingatan walaupun
telah tiada

Dan orang yang tidak berpengetahuan seolah jasad tak bernyawa
ia bagaikan orang yang hidup dalam kematian”

“Jadikan sabar dan shalat sebagai penologmu.
Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat,
kecuali orang-orang yang khusus”
(Al-Baqarah (2) : 45)

“Janganlah kamu gagal dalam merencanakan,
itu berarti kamu merencanakan kegagalan itu sendiri”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skrripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta, **Bedjo Waluyo** dan **Marilah**, yang tak hentinya memberikan doa, dukungan, bimbingan serta suri tauladan kepada penulis;
2. Kakak-kakakku, **Mba' Riyanti** dan **Mas Suyanto**, **Mba' Kusimah** dan **Mas Suriyadi**, **Mas Edi**, **Mas Martoyo** dan **Mba Sri Haryati**, **Mas Marjono**, **Mba' Yulianti** dan **Mas Edy Santoso**.
3. Keponakanku, **Depi Puput Mandasari**, **Diah Ayu Permatasari**, **Risky Hidayatulloh**, **Husnul Khotimah Riska Rohmayanti**, **Mahdiyah Nur Fauzyyah**, **Ilda Dian Nur Fathanah**, **Najwa Dzahabiyah Larasati Santoso**;
4. Seseorang yang Insya Allah akan mendampingi penulis dalam menjalani hidup dimasa depan yang akan dipertemukan Allah SWT diwaktu yang tepat nanti.
5. Rekan-rekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia; dan
6. Almamater.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya tulis yang sangat sederhana ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat ini dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang.

Semoga karya tulis yang berjudul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA INDUSTRI GENTENG SOKKA DI KABUPATEN KEBUMEN”** ini dapat bermanfaat bagi kepentingan keilmuan, dan juga bagi penulis untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum universitas Islam Indonesia.

Dalam kesempatan ini, penulis juga menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mustaqiem, SH. M.Si, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;
2. Bapak H. Sujitno, SH. M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas bimbingan, kesabaran dan ilmu yang diberikan hingga selesainya skripsi ini;
3. Bapak Mukmin Zakie, SH. M. Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;

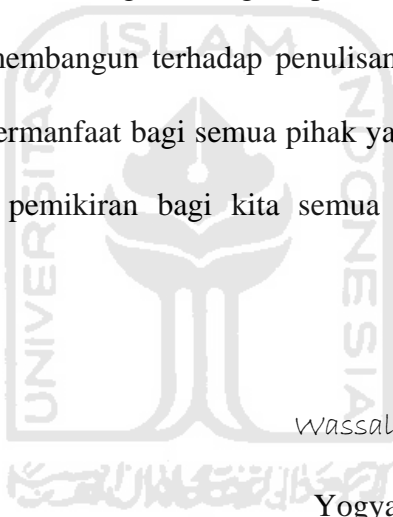
4. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia atas didikan dan ilmu yang diberikan kepada penulis hingga akhir perkuliahan;
5. Segenap staf pengajar dan karyawan dilingkungan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia atas pelayanan yang diberikan;
6. Semua guru yang pernah mengajar, mendidik serta menyalurkan ilmunya kepada penulis hingga saat ini;
7. Bapak Zairin Harahap, SH., selaku Direktur Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia (LKBH FH UII);
8. Segenap Staf dan Karyawan pada lingkungan LKBH FH UII.
9. Bapakku **Bedjo Waluyo**, dan ibuku **Marilah** tercinta atas doa, dukungan, kasih sayang, semangat dan pengorbanan yang terus diberikan kepada penulis;
10. Kakak-Kakakku, **Mba' Riyanti** dan **Mas Suyanto**, **Mba' Kusimah** dan **Mas Suriyadi**, **Mas Edi**, **Mas Martoyo** dan **Mba Sri Haryati**, **Mas Marjono**, **Mba' Yulianti** dan **Mas Edy Santoso**. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan, doa dan nasihatnya, semoga Allah SWT akan membalas segala kebaikan kalian semua dan kita menjadi keluarga yang senantiasa bahagia dalam kebersamaan;
11. Keponakanku, **Depi Puput Mandasari**, **Diah Ayu Permatasari**, **Risky Hidayatulloh**, **Husnul Khotimah Riska Rohmayanti**, **Mahdiyah Nur Fauzyyah**, **Ilda Dian Nur Fathanah**, **Najwa Dzahabiyah Larasati Santoso** atas doa dan cintanya;

12. Teman-temanku Winny Wulansari, SH., Sari Hijrianti, SH., Anna Aslina, Denny Aditya, Dwi Yuliana, SH., terima kasih atas kesetiaan, dan segala kebaikannya semoga kita dapat memelihara tali silaturahmi dan persahabatan ini tetap terjalin dengan baik;
13. Ibu dan Bapak kos serta teman-teman kosku, terima kasih atas doa dan dukungannya;
14. Teman-teman KARTIKUM Angkatan XXIII;
15. Teman-teman Pembela Umum Tidak Tetap (PUTT) LKBH FH UII, Mas Richo, Mas Ardie, Mas Aulia, Ega, Faried, Dwi Eko, Ndaru, Kunto, Mira, Dwi, Mia;
16. Advokat pada LKBH FH UII, Mas Eko Yulian Isnur, SH., Mas Ahmad Khairun Hamrani, SH, M. Hum, Mas Budi Susilo, SH., Mas Sexio Yuni Noor sidqi, SH terima kasih atas bimbingannya selama pemagangan;
17. Teman-teman pada LKBH FH UII, Mba' Eni, Mba' Laely, Mba' Suyik, Mba' Wulan, Mba' Santi, Mas Dayat, Mas Heady, Mas Irvan, Mas Arief, Mba' Septi, Mba' Norma, Mba'Efda, Mas Richo, Mas Ardie, Mas Aulia, Faried, Dwi Eko, Ndaru, Kunto, Mira, Dwi, Mia terima kasih atas kebersamaan dan kebaikan yang diberikan;
18. Teman-teman KKN Ekstensi UII Angkatan 32: Gatot, Guruh, Adi, Dedy, Yudha, Tesa, Yudi, Rahma, Dina, Erna, Mara terima kasih atas persahabatan, kekompakan, dan bantuannya semoga kita dapat bekerja sama dilain kesempatan;
19. Bulek, Om, beserta keluarga atas doa dan dukungannya;

20. Teman-teman dan semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam berbagai hal. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dalam pengumpulan, maupun pengolahan data yang didapatkan, serta menunjukkan bahwa penulis sebagai individu yang tidak terlepas dari kekurangan.

Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun terhadap penulisan skripsi ini. Akhir kata, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang sempat membacanya, serta menambah wawasan pemikiran bagi kita semua dan tidak lupa penulis haturkan terima kasih.



wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Oktober 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAKSI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Metode Penelitian.....	17
F. Kerangka Skripsi.....	19
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA.....	21
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian.....	21
1. Pengertian Perjanjian.....	21
2. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian.....	25
3. Hapusnya Perjanjian.....	34
4. Asas Hukum.....	35
5. Asas-asas Perjanjian.....	35

6.	Sumber-Sumber Hukum Formil.....	41
7.	Wanprestasi dan Penyelesaiannya.....	42
B.	Tentang Perjanjian Kerja.....	45
1.	Pengertian Perjanjian Kerja.....	45
2.	Jenis-jenis Perjanjian Kerja.....	46
3.	Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	47
4.	Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	48
5.	Bentuk dan Jangka waktu Perjanjian Kerja.....	51
6.	Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	53
7.	Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	63
C.	Jaminan sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).....	66
1.	Pengertian Jaminan Sosial Tenaga kerja.....	66
2.	Dasar Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga kerja.....	67
3.	Hakekat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	71
4.	Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	71
D.	Perjanjian Kerja dilihat dari Perspektif Keislaman.....	76
 BAB III PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA INDUSTRI		
	GENTENG SOKKA DI KABUPATEN KEBUMEN.....	81
A.	Gambaran Umum Industri Genteng Sokka di Kabupaten Kebumen.....	81
B.	Proses Terjadinya Perjanjian Kerja.....	82
C.	Bentuk Perjanjian Kerja.....	83
D.	Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	87

E. Wanprestasi dan Penyelesaiannya.....	93
F. Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Industri Genteng Sokka di Kabupaten Kebumen.....	94
BAB IV PENUTUP.....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100



ABSTRAK

*Penelitian ini berjudul **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA INDUSTRI GENTENG SOKKA DI KABUPATEN KEBUMEN**. Penelitian ini dilatarbelakangi adanya perjanjian kerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen yang dilakukan secara lisan. Walaupun pada dasarnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan akan tetapi perjanjian yang dibuat secara tertulis akan lebih menjamin pemenuhan hak-hak para pihak dan menjamin kepastian hukum jika terjadi wanprestasi. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis akan mencantumkan hak dan kewajiban para pihak sehingga kecil kemungkinan jika para pihak melanggar perjanjian yang para pihak sepakati. Penelitian ini juga mengulas tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang belum terlaksana di lingkungan industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen.*

Permasalahan utama yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah bagaimana kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan bagaimana penyelesaian jika terjadi wanprestasi mengingat perjanjian kerja dibuat secara lisan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan serta bagaimana pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan yuridis-normatif, data yang diperoleh kemudian dianalisis dari sudut pandang atau menurut ketentuan hukum/peraturan perundang-undangan yang mengatur permasalahan perjanjian kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Penggalan data dilakukan dengan wawancara terhadap para pekerja yang bekerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen dan pemilik industri genteng sokka.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara pekerja dan pemilik industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen sudah berlangsung sejak awal berdirinya industri genteng sokka dan sudah menjadi kebiasaan yang berlangsung terus menerus dan dapat diterima masyarakat sehingga timbulah suatu kebiasaan hukum yang dianggap sebagai hukum dan mengikat para pihak. Tingkat pendidikan yang rendah menyebabkan para pihak tidak paham terhadap jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan hak bagi pekerja. Dengan demikian dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terlaksana dengan baik dan kesejahteraan pekerja belum terjamin.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam sebuah negara berkembang pembangunan menjadi prioritas pertama termasuk yang terjadi di Indonesia. Pembangunan tersebut tidak lain adalah untuk mencapai kesejahteraan, kemakmuran serta meningkatkan taraf kehidupan masyarakat sebagaimana yang dicita-citakan oleh undang-undang dasar Negara Republik Indonesia 1945. Partisipasi dan swadaya masyarakat sangat penting untuk menunjang pembangunan baik untuk diri sendiri maupun lingkungannya.

Kebijakan pemerintah dalam bidang ekonomi terutama kenaikan bahan bakar minyak sangat berpengaruh pada kesejahteraan rakyat terutama bagi golongan ekonomi rendah. Permasalahan utama yang dihadapi adalah semakin banyaknya pengangguran dan rakyat miskin, karena dengan adanya kebijakan pemerintah tersebut banyak perusahaan yang mengalami gulung tikar ataupun pengurangan karyawan yang berakibat semakin banyaknya pengangguran.

Pembukaan lapangan kerja baru menjadi salah satu jalan keluar untuk mengurangi pengangguran dan rakyat miskin. Jumlah penduduk yang besar tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan. Sehubungan dengan hal tersebut pemerintah selalu berupaya dengan berbagai cara agar setiap tenaga kerja mendapatkan kesempatan bekerja sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut demi terpenuhinya kebutuhan sandang,pangan,

papan dan pendidikan. Upaya pemerintah antara lain dengan dibangun pabrik-pabrik, perusahaan-perusahaan pemerintah maupun swasta dan sarana fisik lainnya.

Hal ini merupakan perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja guna meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar semua penduduk memiliki mata pencaharian yang tetap sebagaimana telah diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “ bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pekerja merupakan asset perusahaan yang memegang peranan penting dalam proses produksi serta kemajuan perusahaan. Hasil pelaksanaan kerja tersebut tidak lain adalah untuk memenuhi kesejahteraan umum. Hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja harus atas nilai-nilai pancasila dimana masing-masing pihak harus saling menghargai. Dengan demikian maka baik pengusaha atau majikan maupun karyawan atau pekerja harus saling memahami bahwa mereka semua adalah penentu baik buruknya hubungan mereka dalam pelaksanaan kerja. Dari sikap itu dapat mencegah terjadinya disharmonisasi yang berakibat pada buruknya prestasi kerja karyawan maupun kesewenang-wenangan dari pengusaha.

Dengan memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, dibutuhkan adanya suatu perangkat berupa peraturan yang merupakan sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Perangkat tersebut dapat berguna bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan, sedang

melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi pekerja adalah melalui pelaksanaan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut diharapkan para pengusaha tidak lagi bisa memperlakukan pekerja dengan sewenang-wenang ataupun memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya perjanjian dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Perjanjian secara tertulis yang dibuat secara sah memiliki kekuatan hukum yang lebih jika dibandingkan dengan perjanjian secara lisan. Hal ini akan terlihat jika terjadi adanya perselisihan antara majikan dan buruh yang akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selain itu perjanjian tertulis juga dapat menjamin kepastian hukum dalam pemenuhan hak dan kewajiban para pihak. Akan tetapi perjanjian secara lisan juga masih banyak terjadi dengan alasan atas dasar kepercayaan dan kekeluargaan. Sebagai contoh, hal ini terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen sebagaimana yang ingin penulis paparkan sesuai hasil penelitian.

Dalam kasus yang terjadi seperti ini maka perlu dilihat sumber-sumber hukum formil terutama kebiasaan. Perjanjian secara lisan yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen sudah menjadi suatu kebiasaan. Akan tetapi perlu ditinjau kekuatan hukum dari perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan tersebut. Selain sumber-sumber hukum formil perlu juga dilihat adanya asas hukum yang mana asas hukum tersebut

mempunyai landasan yang berakar dalam kenyataan masyarakat dan pada nilai-nilai yang dipilih sebagai pedoman oleh kehidupan bersama. Selain itu asas hukum juga mempunyai pengaruh yang normatif dan mengikat para pihak.

Akibat tuntutan ekonomi yang semakin sulit menyebabkan pekerja menerima segala resiko dengan perjanjian yang ada yakni perjanjian secara lisan. Selain itu, dampak dari desakan ekonomi membuat anak dibawah umur harus menjalankan pekerjaan yang belum semestinya dirasakan. Dengan demikian terjadi adanya kesenjangan antara peraturan yang ada dengan pelaksanaan di lapangan.

Dalam suatu perjanjian kerja setidaknya memuat ketentuan mengenai prestasi dan wanprestasi, hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja, serta ketentuan mengenai sanksi jika salah satu pihak melakukan wanprestasi (ingkar janji). Sanksi atas terjadinya wanprestasi harus diatur secara jelas karena wanprestasi dapat dilakukan oleh semua pihak, misalnya pekerja tidak menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan kesepakatan atau tidak masuk dalam kualifikasi yang seharusnya, maka akan menimbulkan masalah. Keadaan sebaliknya pun akan terjadi apabila para pihak yang berkewajiban membayar upah tidak melakukannya atau memberikan upah tetapi jumlah besarnya, cara ataupun waktunya tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Hak pekerja merupakan kewajiban bagi majikan begitupun sebaliknya. Pelanggaran terhadap hak dan kewajiban berakibat wanprestasi yang dapat

menimbulkan kerugian pada salah satu pihak. Studi kasus pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen, bentuk wanprestasi yang sering dilakukan oleh pekerja adalah datang terlambat, hal ini menyebabkan kerugian bagi pihak majikan. Adapun wanprestasi yang sering dilakukan oleh majikan adalah pembayaran upah yang terlambat. Kedudukan majikan yang lebih kuat dan posisi pekerja yang lemah menyebabkan pihak pekerja sulit untuk menuntut pemenuhan prestasi.

Hal lain yang tidak kalah penting yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah jaminan sosial bagi pekerja, karena suatu musibah atau kecelakaan kerja adalah hal yang tidak dapat diprediksikan sebelumnya. Kecelakaan kerja ataupun kendala lain yang menyebabkan terhambatnya kerja bukanlah sesuatu yang diinginkan akan tetapi hal itu bisa terjadi kapan saja dan menimpa siapa saja dan manusia tidak dapat menghindarinya.

Tidak adanya jaminan sosial yang diterima para pekerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen menjadi bagian penting dalam pemaparan sehingga pelaksanaan Undang-Undang nomor 3 Tahun 1992 Jo PP. No. 14 Tahun 1993 belum dilaksanakan dengan baik dalam industri sebagai hak pekerja. Dengan demikian terjadi adanya kesenjangan antara hukum yang ada dengan pelaksanaan karena kedudukan majikan yang lebih kuat.

Dalam kasus-kasus tersebut yang paling mendasar tampaknya disebabkan oleh peraturan dalam perjanjian antara pengusaha dengan pekerja kurang memberikan ruang yang cukup bagi pekerja untuk mendapatkan hak-

haknya. Persyaratan perjanjian dalam bentuk perjanjian baku (perjanjian sepihak) yang tidak seimbang cenderung lebih memberatkan satu pihak dalam hal ini karyawan atau pekerja. Akan tetapi pekerja atau buruh tidak dapat menolak ataupun memiliki pilihan lain kecuali menerima dan menyetujui perjanjian tersebut. Hal ini disebabkan posisi tawar yang lemah karena pekerja atau buruh hanya mengandalkan tenaga.

Adanya perangkat berupa peraturan perlindungan dan kepastian hukum maka kedudukan para pihak dalam hal ini pengusaha dan karyawan ataupun pekerja tidak lagi timpang akan tetapi memiliki kedudukan yang seimbang. Dengan adanya perjanjian yang seimbang diharapkan pengusaha tidak bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang dan pekerja atau buruh harus melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh untuk bisa mendapatkan hak-haknya.

Tidak semua orang mempunyai kesempatan untuk melanjutkan sekolah perguruan tinggi karena keterbatasan biaya, hal ini membuat sumber daya manusia yang ada kurang memadai. Demikian halnya yang terjadi pada para buruh pekerja industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen. Para pekerja buruh di industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen hanya memiliki pendidikan rata-rata Sekolah Dasar (SD) ataupun Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Dengan keterbatasan ilmu dan keahlian yang mereka miliki menjadikan kesulitan tersendiri untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Desakan ekonomi yang terus meningkat membuat mereka melakukan

pekerjaan yang bisa menerima mereka dengan segala keterbatasan ilmu dan keahlian. Menjadi buruh pekerja pada industri genteng sokka menjadi satu-satunya jalan bagi mereka karena hanya industri genteng sokka yang bisa menerima pekerja tanpa melihat pendidikan mereka. Industri genteng sokka menerima pekerja tanpa harus melihat keahlian khusus calon pekerjanya.

Pelaksanaan perjanjian kerja yang terjadipun tidak berbelit-belit, tidak ada perjanjian tertulis antara calon pekerja dan pemilik industri genteng sokka. Perjanjian terjadi secara lisan tanpa ada bukti hitam di atas putih. Industri genteng sokka hanya mensyaratkan calon pekerja mau bekerja sesuai peraturan yang ada.

Melihat latar belakang masalah yang ada, penulis ingin mengetahui secara jelas tentang **Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada Industri Genteng Sokka di Kabupaten Kebumen.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara lisan pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimanakah penyelesaian wanprestasi yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen?

3. Bagaimanakah jaminan sosial tenaga kerja yang diterima para pekerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen sesuai dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Jo PP. No. 14 Tahun 1993?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang hendak penulis capai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah kekuatan hukum perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah penyelesaian wanprestasi yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah jaminan sosial yang diterima para pekerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen sesuai dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Jo PP No. 14 Tahun 1993.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Manusia dalam hidupnya selalu terlibat dalam pergaulan dengan sesamanya. Sehingga didalam kehidupan bermasyarakat akan selalu terjadi hubungan antara individu yang satu dengan yang lainnya. Salah satu hubungan tersebut diantaranya perjanjian. Perjanjian bukanlah hal yang asing lagi bagi masyarakat, sebab dalam kehidupan sehari-hari akan selalu terjadi hubungan yang disebut perjanjian.

Sebelum menguraikan tentang perjanjian, akan diuraikan terlebih dahulu mengenai perikatan, karena suatu perjanjian apapun bentuk dan jenisnya akan menimbulkan perikatan. Dalam KUH Perdata perjanjian adalah salah satu sumber perikatan. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 1233 KUH Perdata yang berbunyi “ Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”.

Pengertian atau definisi dari perikatan menurut buku III KUH Perdata adalah suatu hubungan hukum mengenai kekayaan harta benda antara dua orang yang memberikan hak kepada yang satu untuk menuntut sesuatu barang dari yang lainnya, sedangkan yang lainnya itu diwajibkan memenuhi tuntutan.¹

Di dalam KUH Perdata perjanjian diatur dalam BAB III, tetapi dalam KUH Perdata itu sendiri tidak disebutkan istilah perjanjian, akan tetapi menggunakan istilah persetujuan. Dalam pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan : “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Menurut Soebekti, perjanjian dan persetujuan adalah sama artinya karena dua pihak itu setuju untuk melaksanakan sesuatu. Adapun definisi perjanjian menurut Soebekti adalah : “ bahwa yang dinamakan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang yg lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal”.²

Menurut CST. Kamsil perjanjian adalah :

¹. Soebekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 1985, hlm. 123

². Ibid ; hlm. 1

“Suatu perbuatan dimana seseorang atau beberapa orang mengikatkan dirinya pada seseorang atau beberapa orang lainnya untuk mempermudah memperoleh keperluan-keperluan hidupnya manusia dalam pergaulan masyarakat saling mengadakan hubungan dan persetujuan-persetujuan berdasar persesuaian kehendak (*verbintenissen*). Dari persetujuan itu timbul akibat-akibat hukum yang mengikat kedua belah pihak (*partijen kontrakten*) dan persetujuan yang demikian disebut perjanjian”.³

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat penulis kemukakan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk melakukan sesuatu hal tertentu.

Sifat hukum perjanjian itu sendiri adalah terbuka untuk umum, dalam arti ketentuan yang ada dalam hukum perjanjian buku III KUH Perdata hanyalah bersifat melengkapi, jadi jika kita ingin membuat suatu perjanjian kepada pihak lain kita tidak perlu terpaku terhadap ketentuan yang ada dalam KUH Perdata dalam arti mengenai perjanjian ini KUH Perdata bersifat elastis jadi dapat berubah asalkan tidak bertentangan dengan kesusilaan serta ketentuan undang-undang. Hal ini tertuang dalam pasal 1338 KUH Perdata bahwa : “ Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Sebagaimana halnya perjanjian yang memuat adanya prestasi dan wanprestasi serta hal-hal lain yang menjadi kesepakatan para pihak, demikian juga dalam perjanjian kerja. Kerja pada hakekatnya merupakan kewajiban dasar manusia karena merupakan bagian kodrati dari kehidupan manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu kerja juga

³. CST Kansil, *Tata Pengantar Ilmu Hukum dan Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm. 250

merupakan hak dan kewajiban seseorang dalam memuliakan serta mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Perjanjian kerja yang terdapat dalam pasal 1601 a KUH Perdata adalah : “Suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selain itu pengertian perjanjian kerja dikemukakan oleh Imam Soepomo, yang menerangkan bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah”.⁴

Perbedaan perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya adalah karena objek dari perjanjian itu sendiri. Perjanjian kerja objeknya bukanlah benda seperti pada perjanjian jual beli, perjanjian sewa menyewa dan sebagainya melainkan objek dari perjanjian kerja adalah manusia. Perjanjian kerja demikian (perjanjian kerja pada umumnya) adalah suatu perbuatan hukum yang terbetuk karena saling sepakat antara dua orang atau lebih dengan maksud untuk menimbulkan kewajiban-kewajiban antara satu dengan lainnya.⁵

⁴. Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Ketujuh, Djambatan, Jakarta, 1990, hlm.51

⁵. FX Djumialji, *Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 2

Dari pengertian perjanjian kerja yang mana ditandai dengan ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diper-atas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu, majikan, berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Perkataan dibawah perintah inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lain selain objek perjanjian.

Dalam hal perjanjian kerja kita tidak dapat lepas dari hukum ketenagakerjaan yang mana kita harus membedakan antara buruh atau pekerja dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan buruh atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada hakekatnya buruh secara yuridis adalah bebas karena negara atau pemerintah tidak memperkenankan adanya praktek perbudakan maupun yang menyerupainya. Namun secara sosiologis buruh tidaklah bebas, hal ini disebabkan posisi tawar buruh yang lemah karena hanya mengandalkan tenaganya dan majikan atau pengusaha yang menentukan syarat-syarat kerja tersebut.

Dalam sebuah perjanjian harus memenuhi asas-asas yang tercantum dalam hukum perjanjian sebagai berikut :

1. Asas konsensualisme;
2. Asas kebebasan berkontrak;

3. Asas pacta sunt servanda;
4. Asas iktikad baik;

Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilakukan dengan iktikad baik.

Menurut Djohari Santosa dan Achmad Ali, bahwa kebebasan berkontrak ini berupa :

1. Kebebasan untuk mengadakan perjanjian;
2. Kebebasan untuk tidak mengadakan perjanjian;
3. Kebebasan untuk mengadakan perjanjian dengan siapapun;
4. Kebebasan untuk menentukan sendiri isi maupun syarat-syarat perjanjian.⁶

Pelaksanaan asas kebebasan berkontrak diantara dua belah pihak mempunyai kedudukan yang seimbang dan kedua belah pihak terbentuk kata sepakat, ini tercantum dalam ketentuan pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan perjanjian tidak sah tanpa ada kosensus/sepakat karena hukum perjanjian dikuasai oleh asas konsensualisme.

Tetapi sering kita temui bahwa banyak perjanjian transaksi bisnis, seperti perjanjian kerja antara pengusaha dan pihak buruh tidak melalui proses negoisasi yang seimbang diantara para pihak, tetapi dengan cara pihak yang satu (pihak perusahaan) telah menyiapkan syarat-syarat baku. Menurut Sutan Remy Sjahdeny perjanjian baku artinya perjanjian yang hampir seluruh

⁶. Djohari Santosa dan Achmad ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Bagian Perpustakaan Fak Hk UII, Yogyakarta, 1989, hlm. 51

klausul-klausulnya sudah dibakukan oleh pemakainya dan pihak yang lain pada dasarnya tidak mempunyai peluang untuk merundingkan/meminta perubahan.⁷

Kemudian menurut R. Setiawan, suatu perjanjian dapat hapus karena :

1. Ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak. Misalnya, perjanjian akan berlaku untuk waktu tertentu.
2. Undang-undang menentukan batas berlakunya perjanjian.
3. Para pihak atau undang-undang menentukan, bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu. Misalnya jika salah satu pihak meninggal dunia.
4. Pernyataan menghentikan perjanjian (*oppzegging*), yang dapat dilakukan kedua belah pihak/salah satu pihak.
5. Perjanjian hapus karena putusan hakim.
6. Tujuan perjanjian telah tercapai.
7. Dengan perjanjian para pihak.⁸

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian. Sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata. Adanya ketentuan hukum yang lebih khusus mengaturnya ini berlaku asas "*Lex Specialis, Derogat Legi Generalis*" artinya ketentuan hukum yang khusus mengalahkan ketentuan hukum yang umum. Ketentuan ini dipertegas oleh pasal 12 ayat 1 undang-undang nomor 25 Tahun 1997

⁷. Sutan Remy Sjahdeny, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank Indonesia*, Penerbit Institut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hlm. 66

⁸. R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987, hlm. 69

tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kemauan bebas kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak ;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹

Dengan adanya pengertian perumusan perjanjian kerja tersebut dalam perkembangannya akan menimbulkan masalah yang perlu dicari jalan keluarnya. Dalam hal ini perlu dilihat kembali dari awal bagaimana perjanjian tersebut dibuat dan asas kebebasan berkontrak sebagai salah satu asas dalam hukum perjanjian. Bagaimana pelaksanaannya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hukum dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Akan tetapi banyak juga perjanjian secara lisan dengan alasan atas dasar kepercayaan para pihak yang melakukan perjanjian.

Dalam hal ini akan berlaku asas hukum karena asas hukum tidak hanya mempengaruhi hukum positif, tetapi dalam banyak hal juga menciptakan satu sistem. Asas hukum mempunyai dua landasan yaitu asas hukum yang itu

⁹ . Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 42-44

berakar dalam kenyataan masyarakat dan pada nilai-nilai yang dipilih sebagai pedoman oleh kehidupan bersama.¹⁰

Aturan-aturan yang timbul dan bersifat memaksa akan menimbulkan sanksi yang tegas dan nyata jika terjadi pelanggaran. Selain perjanjian yang harus dibuat secara adil antara para pihak, perlu diperhatikan adanya sumber-sumber hukum formil. Adapun sumber-sumber hukum formil tersebut adalah :

1. Undang-undang
2. Keputusan-keputusan hakim (*Jurisprudensi*)
3. Traktat
4. Kebiasaan

Dalam sebuah perjanjian harus mengatur dengan jelas hak dan kewajiban para pihak guna mempermudah penyelesaian jika terjadi adanya wanprestasi. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 1237 KUH Perdata bahwa sejak debitur lalai, maka resiko atas objek perjanjian menjadi tanggungan debitur. Demikian halnya pada perjanjian kerja, jika terjadi wanprestasi maka akan lebih mudah dalam penuntutan pemenuhan hak salah satu pihak yang dirugikan.

Sebagaimana dalam hal kebebasan berkontrak, jaminan sosial tenaga kerja juga sangat penting guna memberikan pemenuhan hak bagi pekerja. Menurut Lalu Husni jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai

¹⁰ . Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Cetakan Ketiga, Liberty, Yogyakarta, 2004, hlm.6

akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹¹

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang nomor 3 Tahun 1992 Jo PP. No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Jaminan sosial tersebut adalah hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Hakekatnya untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.¹²

E. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada Industri Genteng Sokka di Kabupaten Kebumen.

2. Subjek Penelitian

- a). Pemilik Industri Genteng Sokka di Kabupaten Kebumen
- b). Pekerja atau Buruh pada Industri Genteng Sokka di Kabupaten Kebumen

3. Sumber Data

- a). Data Primer

¹¹. Ibid ; hlm. 123

¹². Ibid ; hlm. 122

Data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian/hasil penelitian dilokasi penelitian atau dilapangan melalui wawancara/interview.

b). Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

a). Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data dengan menggunakan pendapat para tokoh, mengkaji buku-buku/literatur-literatur, peraturan perundang-undangan dan bahan-bahan lain yang berhubungan dengan objek penelitian.

b). Wawancara/interview

Pengumpulan data dengan wawancara bebas secara langsung dengan pihak-pihak yang bekepentingan yaitu :

- 1). Pemilik Industri genteng Sokka “MASSOKKA”
- 2). Pemilik Industri Genteng sokka “SUMINAR SOKKA”
- 3). Pemilik Industri Genteng Sokka “HM SOKKA”
- 4). Pemilik Industri Genteng Sokka “BUMI MAS”
- 5). Pemilik Industri Genteng Sokka “AGUNG PRATAMA”
- 6). Pemilik Industri Genteng Sokka “HPDI”
- 7). Pemilik Industri Genteng Sokka “TENANG HATI”
- 8). Pemilik Industri Genteng Sokka “IMAN SUPER SOKKA”
- 9). Pemilik Industri Genteng Sokka “MALINDO”

10). Pekerja atau Buruh pada Industri Geteng Sokka

5. Metode Pendekatan

Pendekatan yuridis Normatif

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dari sudut pandang/menurut ketentuan hukum/peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perjanjian kerja

6. Analisis Data

Deskriptif Kualitatif

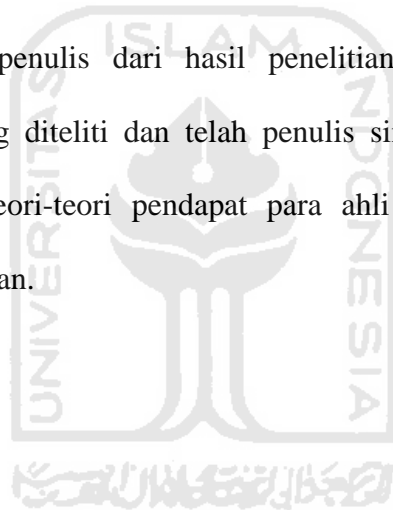
Data yang diperoleh dipaparkan secara deskriptif dan dianalisis secara kualitatif dengan megklasifikasikan data penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian kemudian disisematisasikan yang selanjutnya dijadikan dasar dalam mengambil kesimpulan.

F. KERANGKA SKRIPSI

1. Bab I sebagai sebuah pendahuluan, penulis menguraikan tentang permasalahan dalam proses terjadinya pembuatan perjanjian kerja. Penulis juga menjelaskan kaitannya dengan pelaksanaan perjanjian kerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen yang selama ini terjadi. Dan melihat permasalahan yang terjadi berdasar kepada teori-teori hukum, pendapat para tokoh serta peraturan perundang-undangan.
2. Bab II merupakan bab di mana penulis lebih banyak mengemukakan dasar-dasar teori yang berhubungan dengan permasalahan. Pokok-pokok permasalahan yang diajukan oleh penulis dikaji secara ilmiah dengan

mengacu pada nilai-nilai, asas-asas, pendapat-pendapat para pakar atau ahli di dalam bidang yang menjadi kajian penulis yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

3. Bab III berisi tentang penyajian data dan analisis hasil penelitian. Pada bab ini penulis akan menjabarkan pokok permasalahan dengan menyertai data-data yang telah dikumpulkan dan terlebih dahulu dianalisis.
4. Bab IV merupakan bab penutup dari penelitian dan penulisan yang telah penulis lakukan. Pada bab ini memuat tentang kesimpulan yang didapatkan oleh penulis dari hasil penelitian serta saran-saran atas permasalahan yang diteliti dan telah penulis simpulkan melalui kajian-kajian terhadap teori-teori pendapat para ahli hukum serta peraturan perundang-undangan.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Jika kita membicarakan tentang perjanjian, maka tidak akan terlepas dari buku III KUHPerdara yaitu tentang perikatan. Kata “perikatan” lebih luas dari pada “perjanjian”, sebab buku III KUHPerdara juga mengatur perihal perhubungan-perhubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari perbuatan yang melanggar hukum (*onrecht matigheid*) dan perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaak warneming*). Dengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian tersebut menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disamping sumber-sumber lain.¹³

Sebelum bicara mengenai perjanjian, ada istilah “*overeenkomst*” diterjemahkan menjadi persetujuan¹⁴. Sudikno Mertokusumo tidak menterjemahkan “*overeenkomst*” sebagai persetujuan, tetapi menterjemahkan sebagai perjanjian. Menurut Sudikno Mertokusumo, salah satu syarat sahnya *overeenkomst* (perjanjian) adalah adanya *toesteming*. Kata *toesteming* dapat diterjemahkan sebagai persetujuan, kata sepakat, persesuaian kehendak (konsensual). Jadi apabila *overeenkomst*

¹³ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1988, hlm. 13.

¹⁴ Wirjono Projodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Cetakan Pertama, Gravenhage, Bandung, 1953, hlm. 7.

diterjemahkan dengan istilah persetujuan, maka akan menimbulkan kejanggalan, sehingga digunakan istilah perjanjian sebagai terjemahan dari *overeenkomst*.¹⁵

Dengan melihat penjelasan diatas maka penulis berkesimpulan “*overeenkomst*” berarti perjanjian. Alasan penulis karena pengertian perjanjian yang memuat unsur-unsur yang memberikan wujud suatu perjanjian yaitu : adanya hubungan hukum, adanya kata sepakat antara dua pihak atau lebih dan adanya akibat hukum. Perjanjian secara umum didalam KUH Perdata tersimpul dalam pasal 1313 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa :

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

Menurut pandangan Abdulkadir Muhammad, pasal 1313 KUHPerdata tersebut mengandung beberapa kelemahan yaitu ¹⁶:

- a) Hanya menyangkut sepihak saja, hal ini dapat diketahui dari pengertian “satu atau lebih”, kata kerja “mengikatkan” sifatnya datang disalah satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusanya “saling mengikatkan diri” jadi ada consensus atau kata sepakat antara pihak-pihak.
- b) Kata perbuatan mencakup juga tanpa consensus dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa

¹⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (suatu pengantar)*, hlm. 97.

¹⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cetakan Ketiga, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 224.

(*zaak warneming*), tindakan melawan hukum (*onrecht matigheid*) yang tidak mengandung konsensus, seharusnya dipakai kata “persetujuan”.

- c) Pengertian perjanjian terlalu luas, karena mencakup juga pelangsungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam hukum keluarga. Padahal yang dimaksud adalah hubungan hukum dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang tercantum dalam buku III KUH Perdata sebenarnya hanya perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang personal.
- d) Tanpa membuat tujuan, dalam pasal 1313 KUHPerdata tidak disebut tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri tidak jelas untuk apa.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Kembali kepada kesimpulan bahwa “*overeenkomst*” mempunyai arti perjanjian. Tetapi penulis sependapat dengan pandangan Abdulkadir Muhammad bahwa pengertian perjanjian didalam KUHPerdata pasal 1313 memiliki beberapa kelemahan.

CST. Kansil memberikan penjelasan mengenai perjanjian adalah suatu perbuatan dimana seseorang/beberapa orang mengikatkan dirinya pada seseorang/beberapa orang lainnya, untuk mempermudah memperoleh keperluan-keperluan hidupnya manusia didalam pergaulan saling

mengadakan hubungan dan persetujuan-persetujuan berdasar persesuaian kehendak (*verbintenissen*).¹⁷

Menurut R. Setiawan, yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih, mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.¹⁸

Selanjutnya menurut Sudikno Mertokusumo bahwa perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.¹⁹ Hubungan hukum yang dimaksud oleh Sudikno Mertokusumo adalah kedua belah pihak terikat berdasarkan hukum (Asas Pacta Sunt Servanda) dan akibat hukum timbulnya hak dan kewajiban yang nantinya akan memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian perjanjian diatas, penulis berkesimpulan lebih sepakat pengertian perjanjian menurut Sudikno Mertokusumo. Alasannya karena, perjanjian yang dibuat merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat atau konsensus yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak sebagai akibat hukumnya dan memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Sehingga kepastian hukum menjamin untuk kedua belah pihak dikemudian harinya.

¹⁷ CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 250.

¹⁸ R. Setiawan, Op. Cit. hlm. 17.

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, Op. Cit. hlm. 92.

2. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian.

Sebagaimana yang telah ditentukan undang-undang bahwa perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat, sehingga diakui oleh hukum, menurut ketentuan pasal 1320 KUH Perdata, syarat-syarat perjanjian adalah :

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- c) Suatu hal tertentu ;
- d) Suatu sebab yang halal.²⁰

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut diatas dapat dibagi menjadi dua, yaitu syarat subyektif dan syarat obyektif. Yang termasuk syarat subyektif ialah syarat pertama dan kedua karena mengenai orang-orangnya atau subyek yang mengadakan perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir termasuk didalam syarat obyektif, karena mengenai obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan.

Pembedaan syarat sahnya perjanjian kedalam syarat subyektif dan syarat obyektif berkaitan dengan akibat hukum apabila syarat-syarat tersebut ada yang tidak dipenuhi. Terhadap syarat subyektif salah satu atau keduanya tidak penuhi, maka perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan kepada hakim oleh salah satu pihak. Salah satu pihak yang dimaksud adalah pihak yang tidak cakap untuk membuat perjanjian atau pihak yang memberikan kesepakatan secara tidak terbatas.

²⁰ R. Setiawan, Op. Cit. hlm. 32.

Terhadap syarat obyektif yang tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya bahwa dari semula perjanjian yang dibuat itu dianggap tidak pernah ada dan keadaan yang sudah muncul akibat perjanjian tersebut dikembalikan seperti semula layaknya sebelum ada perjanjian. Dengan demikian, tujuan pihak yang mengadakan perjanjian untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal dan tidak ada dasar untuk saling menuntut didepan hakim.

Adapun pengertian-pengertian dari masing-masing syarat perjanjian adalah sebagai berikut :

a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Kesepakatan itu sifatnya bebas, artinya betul-betul atas kemauan sukarela pihak-pihak, tidak ada unsur paksaan sama sekali dari pihak manapun. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.²¹ Dengan demikian kesepakatan disini sifatnya sudah mantap, tidak lagi dalam perundingan.

Dalam pasal 1321 KUH Perdata dinyatakan bahwa sepakat itu tidak sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan dan penipuan. Selanjutnya pasal 1322 KUH Perdata menentukan bahwa kekhilafan hanya mengakibatkan dapat dibatalkanya perjanjian. Apabila kekhilafan itu mengenai hakekat barang yang menjadi objek perjanjian serta mengenai

²¹ J. Satrio, *Hukum perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 166.

orangnya apabila perjanjian itu dibuat terutama mengingat diri orang tersebut.

J. Satrio menambahkan untuk dapat dibatalkannya suatu perjanjian karena adanya kekhilafan juga harus dipenuhi dua syarat yaitu ;

- 1) Syarat mengetahui yaitu apabila pihak yang lain mengetahui bahwa orang tersebut menutup perjanjian justru berdasarkan sifat atau keadaan mengenai hal-hal tersebut ia khilaf.
- 2) Syarat memaafkan yaitu apabila kekhilafan yang dialami adalah kekhilafan yang secara normal juga dapat dialami oleh orang lain.²²

Paksaan menurut pasal 1324 KUHPerdato adalah sebagai berikut :

Paksaan telah terjadi apabila sedemikian rupa hingga dapat menakutkan seorang yang berpikiran sehat dan apabila itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam oleh suatu kerugian yang terang dan nyata.

Dengan demikian yang dimaksudkan paksaan dalam pasal 1324 KUH Perdata adalah paksaan rohani bukan jasmani. Dengan demikian dapat dikatakan ada paksaan apabila kesepakatan tersebut dinyatakan tidak berdasarkan kesukarelaan melainkan karena adanya ancaman psikis dari pihak lain. Ancaman itu harus mengenai perbuatan yang dilarang oleh Undang-Undang.

Pasal 1325 KUH Perdata menyebutkan bahwa paksaan yang dimaksudkan tidak hanya meliputi paksaan yang dilakukan terhadap salah

²² J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 208-211.

satu pihak dalam perjanjian, tetapi juga meliputi paksaan yang dilakukan terhadap suami atau istri sanak keluarga dalam garis keatas maupun kebawah.

Dapat dibatalkannya suatu perjanjian karena mengandung unsur paksaan, harus dipenuhi dua syarat yang ditentukan dalam pasal 1326 jo 1327 KUH Perdata yaitu :

- 1) Adanya paksaan yang disertai kekerasan yaitu berupa tindakan yang tidak dibenarkan oleh hukum;
- 2) Pembatalan perjanjian diajukan sebelum lampaunya waktu yang ditentukan.

Selanjutnya pasal 1328 KUH Perdata menentukan bahwa penipuan dapat dijadikan alasan untuk pembatalan suatu perjanjian apabila ada tipu muslihat yang sedemikian rupa sehingga seandainya tidak ada tipu muslihat maka para pihak lainnya itu tidak akan memberikan kesepakatan untuk mengadakan perjanjian tersebut.

Disamping ketiga bentuk cacat kehendak yang telah ditentukan oleh undang-undang tersebut, didalam perkembangannya ada bentuk cacat kehendak baru yang lazim disebut penyalahgunaan keadaan. Dalam putusan MA RI No. 3431 K/Pdt/1985 tanggal 4 Maret 1985 dan putusan MA No. 1904 K/sip/1982 menunjukkan penyalahgunaan keadaan juga dapat dipakai sebagai alasan untuk dapat dibatalkannya suatu perjanjian.²³.

Jika kita amati, maka dalam peristiwa-peristiwa dimana penyalahgunaan

²³ Henry P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (misbruik van omstandingheder) Sebagai Alasan (baru) Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda)*, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1992, hlm. 57-58.

keadaan menjadi permasalahan hukum di Pengadilan, maka ada beberapa faktor yang dapat kita anggap sebagai ciri :

Pada waktu menutup perjanjian, salah satu pihak ada dalam keadaan yang terjepit, baik karena :

- 1) Adanya keadaan ekonomis yang menekan ; kesulitan keuangan yang mendesak atau
- 2) Adanya hubungan atasan–bawahan ; keunggulan ekonomis salah satu pihak ; hubungan majikan-buruh ; orang tua/wali-anak belum dewasa ataupun
- 3) Adanya keadaan lain yang tidak menguntungkan, seperti pasien yang membutuhkan pertolongan dokter ahli ;
- 4) Perjanjian tersebut mengandung hubungan yang timpang dalam kewajiban timbal-balik antara para pihak (prestasi yang tidak seimbang), seperti pembebasan Majikan dari menanggung resiko dan menggesernya menjadi tanggungan si Buruh ;
- 5) Kerugian yang sangat besar bagi salah satu pihak.²⁴

Penyalahgunaan keadaan tidak semata-mata berkaitan dengan masalah “isi” perjanjian, karena isinya sendiri mungkin tidak terlarang tetapi sesuatu yang lain, yang terjadi pada saat lahirnya perjanjian, yang menimbulkan kerugian pada salah satu pihak, yaitu “penyalahgunaan keadaan” itu yang dilarang.

b). Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

²⁴ J. Satrio, Op. Cit. hlm. 317-318.

Kecakapan merupakan syarat yang penting untuk membuat suatu perjanjian atau untuk melakukan perbuatan hukum secara sah, yaitu : harus sudah dewasa, sehat akal pikirannya dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan suatu perbuatan hukum tertentu.²⁵

Dalam pemahamannya sering terjadi kesalahan dalam memaknai arti dari dua istilah yang perlu dijelaskan disini, yaitu mengenai “kecakapan bertindak” dan “kewenangan bertindak”. Kecakapan bertindak menunjuk pada kewenangan yang umum, yaitu kewenangan untuk menutup perjanjian. Sedangkan kewenangan bertindak menunjuk pada kewenangan yang khusus, yaitu kewenangan bertindak dalam peristiwa tertentu. Ketidakwenangan hanya menghalangi untuk melaksanakan tindakan hukum tertentu. Orang yang dinyatakan tidak wenang adalah orang yang secara umum cakap bertindak.²⁶ Jadi orang yang wenang bertindak sudah pasti adalah orang yang mempunyai kecakapan bertindak. Sedangkan orang yang mempunyai kecakapan belum tentu mempunyai kewenangan dalam bertindak dalam hal-hal tertentu. Orang yang tidak mempunyai kecakapan sudah pasti tidak mempunyai kewenangan dalam bertindak.

Dalam KUH Perdata tidak terkandung ketentuan yang menjelaskan mengenai orang-orang yang termasuk cakap untuk membuat perjanjian, tetapi dalam KUH Perdata terkandung ketentuan mengenai orang-orang

²⁵ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, PT. citra Aditya Bakti, Bandung, 2001. hlm. 273.

²⁶ *Ibid*, hlm. 274-275.

yang termasuk tidak cakap membuat perjanjian, yaitu terdapat dalam pasal 1330 KUH Perdata.

Orang-orang yang termasuk tidak cakap menurut pasal 1330 KUH Perdata tersebut adalah :

1). Orang yang belum dewasa

orang yang belum dewasa adalah orang yang usianya belum genap 21 (dua puluh satu) tahun, kecuali sudah kawin. Tetapi apabila orang sudah kawin dan perkawinannya tersebut putus sebelum usianya genap dua puluh satu tahun, maka orang tersebut tidak dapat kembali lagi menjadi belum dewasa.

2). Mereka yang berada di bawah pengampuan

Mereka yang berada di bawah pengampuan adalah setiap orang dewasa yang selalu dalam keadaan dungu, sakit otak, mata gelap, lemas akal dan pemboros. Orang dewasa yang termasuk dalam kategori tersebut tidak akan dapat menginsyafi tanggung jawab yang seharusnya dipikul olehnya, yang karena hal tersebut mereka harus ditaruh di bawah pengampuan. Orang dewasa yang ditaruh di bawah pengampuan, jika akan mengadakan perjanjian harus diwakili oleh pengampuh atau kurator.

3). Perempuan sudah kawin

Ketidakcakapan perempuan tersebut terjadi disebabkan perempuan tersebut telah bersuami, karena perempuan yang telah bersuami tersebut jika akan melakukan tindakan hukum tertentu dianggap tidak

cakap dan harus mendapat ijin dari suami seperti yang terkandung di dalam pasal 108 dan 110 KUH Perdata. Terhadap ketentuan tersebut Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 1963 menginstruksikan kepada ketua Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi untuk tidak memberlakukan lagi pasal 108 dan 110 KUH Perdata tersebut.

Perjanjian yang dibuat oleh orang yang tidak cakap itu tetap mengikat sepanjang tidak dimintakan pembatalan oleh pihak yang tidak cakap tersebut atau wakilnya. Sedangkan pihak lawannya tidak dapat menjadikan ketidakcakapan pihak lawannya sebagai alasan untuk membatalkan perjanjian. Dalam hal ini pihak yang tidak cakap tersebut, boleh menuntut sendiri pembatalan perjanjian yang jelas dibuatnya setelah ia menjadi dewasa atau telah cakap, atau sebelum ia menjadi dewasa atau cakap dengan diwakili oleh orang tua atau walinya.

c). Suatu hal tertentu.

Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian, merupakan objek perjanjian. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan jenisnya. Jumlah boleh tidak disebutkan asal dapat dihitung atau ditetapkan. Seperti yang dimaksud dalam pasal 1333 KUH Perdata bahwa “suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya”. Syarat bahwa prestasi itu harus tertentu atau dapat ditentukan, gunanya ialah untuk menetapkan hak dan

kewajiban kedua belah pihak. Jika timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian, jika prestasi itu kabur, sehingga perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan, maka dianggap tidak ada objek perjanjian. Akibat tidak terpenuhinya syarat ini, perjanjian itu batal demi hukum. Jenis-jenis prestasi dapat ditemukan dalam pasal 1234 KUH Perdata yaitu memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.

Objek perjanjian merupakan prestasi yang menjadi pokok perjanjian itu sendiri. Oleh karena objek perjanjian adalah prestasi, maka objek perjanjian ini dapat berupa memberikan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu. Dengan demikian maka objek perjanjian tidak selalu benda (*zaak*). Penggunaan istilah *zaak* hanya cocok untuk perjanjian yang prestasinya adalah untuk memberikan sesuatu. Itulah sebabnya, bahwa lebih cocok kalau diartikan objek perjanjian adalah prestasi yang menjadi pokok perjanjian.

Sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1332 KUH Perdata bahwa hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi objek perjanjian. Barang-barang yang berada diluar perdagangan tidak dapat dijadikan objek perjanjian, kecuali barang tersebut sudah kembali kedalam lalu lintas perdagangan.

d). suatu sebab yang halal.

Di dalam pasal 1335 KUH Perdata dinyatakan bahwa “suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan”.

Menurut R. Subekti, sebab bukanlah sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat perjanjian. Sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat perjanjian pada dasarnya tidak dipermasalahkan di dalam hukum perjanjian. Jadi yang dimaksud sebab dalam hal ini adalah isi perjanjian²⁷.

Sebab suatu perjanjian mungkin saja diadakan tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, oleh karenanya kausa dari perjanjian harus halal. Dalam pasal 1337 KUH Perdata menyatakan bahwa “suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh Undang-Undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum”, oleh karena itu semua perjanjian harus mempunyai sebab yang halal. Undang-Undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang melakukan perjanjian, tetapi yang diperhatikan adalah isi perjanjian itu sendiri.

3. Hapusnya Perjanjian

Perjanjian dapat hapus dengan cara-cara sebagai berikut sesuai dengan pasal 1381 KUH Perdata :

1. Pada perjanjian untuk waktu tertentu maka apabila waktu yang ditentukan lewat, maka perjanjian akan hapus ;
2. Ditentukan oleh Undang-Undang tentang batas berlakunya suatu perjanjian ;
3. Adanya tuntutan dari salah satu pihak untuk mengakhiri perjanjian yang dikuatkan dengan putusan hakim.

²⁷ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 19.

4. Adanya kesepakatan kedua belah pihak untuk mengakhiri perjanjian mereka ;
5. Salah satu pihak meninggal dunia²⁸.

4. Asas Hukum²⁹

Asas hukum bukan merupakan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak, atau merupakan latar belakang peraturan konkrit yang terdapat dalam dan disetiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan dengan mencari sifat-sifat atau cirri-ciri yang umum dalam peraturan konkrit tersebut.

Asas hukum itu berakar dalam kenyataan masyarakat dan pada nilai-nilai yang dipilih sebagai pedoman oleh kehidupan bersama. Asas hukum mempunyai fungsi yang bersifat mengesahkan dan mempunyai pengaruh yang normatif dan mengikat para pihak. Selain itu fungsi asas hukum dalam hukum adalah melengkapi system hukum, membuat sistem hukum luwes.

5. Asas-asas Perjanjian

Ada beberapa asas penting yang perlu diketahui dalam hukum perjanjian, asas –asas tersebut adalah sebagai berikut :

- a). Asas Konsensualisme

²⁸ R. Setiawan, *Op. Cit.* hlm. 66.

²⁹ . Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, hlm. 5

Konsensualisme berasal dari kata consensus yang berarti sepakat atau persetujuan. Dalam asas ini yang diutamakan dalam hubungannya dengan lahirnya perjanjian adalah adanya kesepakatan atau persetujuan dari kedua belah pihak. Asas ini mengandung arti bahwa dengan tercapainya kata sepakat mengenai unsur-unsur pokok dalam suatu perjanjian maka sejak saat itulah perjanjian itu lahir.

Asas konsensualisme yang tertuang dalam pasal 1320 KUH Perdata, terdapat pengecualian berlakunya, yaitu undang-undang menetapkan suatu formalitas tertentu untuk beberapa jenis perjanjian³⁰. Misalnya untuk perjanjian penghibahan benda tak bergerak harus dilakukan dengan akta notaris, untuk perjanjian perdamaian harus dibuat secara tertulis dan sebagainya. Selain perjanjian formal, yang merupakan pengecualian dari asas konsensualisme adalah perjanjian riil.

Perjanjian riil adalah perjanjian yang untuk terjadinya harus dengan penyerahan barang yang menjadi objek perjanjian. Contoh dari perjanjian riil adalah perjanjian pinjam pakai, perjanjian pinjam mengganti, perjanjian pemberian dari tangan ke tangan, dan perjanjian penitipan barang.

b). Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak tertuang dalam pasal 1338 KUH Perdata yang dinyatakan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”.

³⁰ R. Subekti, *Op. Cit.* hlm. 25.

Di dalam kata “semua” terkandung adanya kebebasan para pihak untuk mengadakan perjanjian, kebebasan untuk menentukan isi perjanjian, kebebasan menentukan dengan siapa melakukan perjanjian, kebebasan menentukan cara penyelesaian perjanjian.

Asas kebebasan berkontrak ini dalam KUH Perdata merupakan konsekuensi dari system terbuka buku III KUH Perdata yang mempunyai sifat sebagai hukum pelengkap, yang berarti para pihak diberi kebebasan untuk menyimpang dari ketentuan yang terkandung di dalam buku III KUH Perdata dengan membuat ketentuan sendiri. Dengan dianutnya asas ini maka akan menghindari terjadinya kekosongan hukum di lapangan hukum perjanjian.

Dalam asas kebebasan berkontrak terdapat batasan-batasan yang penting, adapun batasan tersebut adalah :

- 1). Asas kebebasan berkontrak diakui asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, adat kebiasaan yang baik dan ketertiban umum.
- 2). Dengan kemajuan ekonomi yang pesat, terjadi pemusatan usaha tertentu. Dalam masa sekarang, badan usaha ini mempunyai arti yang lebih penting dari individu. Pendirian badan usaha seperti itu ternyata membatasi kebebasan individu, karena dalam badan usaha ada ketentuan yang membatasi kebebasan para anggotanya.
- 3). Pertumbuhan ekonomi yang pesat melahirkan satu jenis perjanjian yang bentuk maupun isinya telah dibakukan serta dibuat secara masal yang dikenal dengan perjanjian standar. Dalam perjanjian ini,

pihak lain hanya tinggal dimintai persetujuan saja tanpa mempunyai kebebasan untuk melakukan tawar menawar mengenai isi perjanjian.

- 4). Adanya campur tangan pemerintah yang bertindak sebagai pelindung terhadap pihak yang secara ekonomis lebih rendah kedudukannya.
- 5). Adanya usaha-usaha untuk membrantas perjanjian-perjanjian yang tidak memenuhi rasa keadilan yaitu perjanjian yang prestasi dan kontra prestasinya tidak seimbang.

Dianutnya asas kebebasan berkontrak dalam KUH Perdata dimaksudkan agar setiap hubungan hukum yang terjadi di dalam masyarakat dapat diatur secara lengkap dan seadil-adilnya. Sesuai dengan apa yang dikehendaki masyarakat. Hal ini dimungkinkan karena dengan adanya asas kebebasan berkontrak para pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan bentuk, jenis dan isi perjanjian yang mereka buat. Akan tetapi, apabila perjanjian yang mereka buat tidak ditentukan atau sudah ditentukan tetapi kurang lengkap, maka berlakulah ketentuan yang terdapat dalam buku III KUH Perdata.

Sekalipun asas kebebasan berkontrak yang diakui oleh KUH Perdata pada hakekatnya banyak dibatasi oleh KUH Perdata itu sendiri, tetapi daya kerjanya masih sangat longgar. Kelonggaran inilah yang menimbulkan banyak ketimpangan-ketimpangan dan ketidakadilan bila

para pihak yang membuat perjanjian tidak sama kuat kedudukannya atau mempunyai bargaining position yang sama³¹.

c). Asas Pacta Sunt Servanda

sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata, pasal tersebut selain mengandung asas kebebasan berkontrak juga mengandung asas pacta sunt servanda, yang dapat ditemukan dalam kalimat "...berlaku sebagai undang-undang...". Maksud dari asas ini adalah bahwa isi dari perjanjian yang telah para pihak sepakati harus ditaati dan dilaksanakan seperti halnya mereka mentaati dan melaksanakan Undang-Undang.

Kalimat "...bagi mereka yang membuatnya..." memberi batasan mengikatnya perjanjian, dimana perjanjian yang telah disepakati para pihak hanya mengikat terhadap Pasal 1338 Ayat (2) KUH Perdata yang disebutkan bahwa "suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu". Dari ayat tersebut sudah jelas dimaksudkan bahwa salah satu pihak tidak dapat menarik diri secara sepihak dari perjanjian yang telah mereka sepakati. Secara sepihak tersebut maksudnya adalah tanpa kesepakatan dari pihak yang lain, yang secara a contrario dapat ditafsirkan bahwa perjanjian dapat dibatalkan dengan adanya kesepakatan dari kedua belah pihak. Dalam hal demikian sebenarnya para pihak telah membuat perjanjian baru, yang

³¹ Sutan Remy Sjahdeny, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Institut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hlm. 49.

isinya membatalkan perjanjian yang terdahulu. Artinya perikatan yang terjadi dari perjanjian yang terdahulu hapus dengan adanya perjanjian yang baru³².

d). Asas Iktikad Baik

Asas iktikad baik diatur dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUH Perdata yang disebutkan bahwa “suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”.

Menurut R. Subekti, iktikad baik ada dua macam yaitu³³ : iktikad baik dalam arti subyektif adalah iktikad baik pada waktu membuat perjanjian yang berarti kejujuran para pihak tersebut. Dengan iktikad baik dalam arti subyektif ini akan menumbuhkan kepercayaan pada para pihak lawan yang dianggap jujur dan tidak menyembunyikan sesuatu yang buruk, yang kemudian hari dapat menimbulkan sesuatu yang buruk pula. Sedangkan iktikad baik dalam arti obyektif yaitu iktikad baik dalam tahap pelaksanaan yang berarti kepatutan, yaitu suatu penilaian terhadap tindak-tanduk salah satu pihak dalam melaksanakan perjanjian.

Dari pendapat R. Subekti tersebut diatas, maka asas iktikad baik dapat masuk dalam kategori asas yang berkaitan dengan saat lahirnya perjanjian dan asas yang berkaitan dengan saat pelaksanaan perjanjian.

Pasal 1338 Ayat (3) menentukan tentang berlakunya “asas iktikad baik” dalam melaksanakan perjanjian. Berlakunya asas iktikad baik ini bukan saja mempunyai daya kerja pada waktu perjanjian dilaksanakan,

³² J. satrio, *Op. Cit.* hlm. 361.

³³ R. Subekti, *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 17-18.

tetapi juga sudah mulai bekerja pada waktu perjanjian itu dibuat. Artinya bahwa perjanjian yang dibuat dengan berlandaskan iktikad buruk, misalnya atas dasar penipuan, maka perjanjian itu tidak sah. Dengan demikian asas iktikad baik mengandung pengertian bahwa kebebasan satu pihak dalam membuat perjanjian tidak dapat diwujudkan sekehendaknya tetapi dibatasi oleh iktikad baiknya.

6. Sumber-sumber Hukum Formil ³⁴

Sumber hukum adalah segala apa saja yang menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan yang bersifat memaksa, yakni aturan-aturan yang jika dilanggar mengakibatkan sanksi yang tegas dan nyata.

Adapun sumber-sumber hukum formil terdiri dari :

a) Undang-Undang

Undang-undang ialah suatu peraturan Negara yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat diadakan dan dipelihara oleh penguasa Negara.

b) Keputusan hakim (Jurisprudensi)

Yang dimaksud dengan keputusan hakim sebagai sumber hukum formil adalah keputusan hakim yang dianggap baik oleh hakim yang lain sehingga diikuti dalam memutuskan perkara yang sama.

c) Traktat

³⁴ . CST. Kansil, *Op.Cit.*, him. 46

Traktat adalah kesepakatan atas Negara atas suatu hal. Traktat juga mengikat warganegara-warganegara dari Negara-negara yang bersangkutan.

d) Kebiasaan

Kebiasaan ialah perbuatan manusia yang tetap dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama. Apabila suatu kebiasaan tertentu diterima oleh masyarakat, dan kebiasaan itu selalu berulang-ulang dilakukan sedemikian rupa, sehingga tindakan yang berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai pelanggaran perasaan hukum, maka dengan demikian timbulah suatu kebiasaan hukum, yang oleh pergaulan hidup dipandang sebagai hukum.

7. Wanprestasi dan Penyelesaiannya

Kalau debitur tidak memenuhi janjinya atau tidak memenuhi sebagaimana mestinya dan kesemuanya itu dapat dipersalahkan kepadanya, maka dikatakan bahwa debitur wanprestasi³⁵.

Menurut Subekti wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa empat macam :³⁶

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya;
- b. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan;
- c. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat;

³⁵ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, Alumni, Bandung, 1999, hlm. 122.

³⁶ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 45.

d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Sedangkan J. Satrio mengatakan bahwa wujud wanprestasi bisa :³⁷

- a. Debitur sama sekali tidak berprestasi
- b. Debitur keliru berprestasi
- c. Debitur terlambat berprestasi

Akibat hukum wanprestasi menurut J. Satrio sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1236 dan Pasal 1234 KUH Perdata, dalam hal debitur lalai untuk memenuhi kewajiban perikatannya kreditur berhak untuk menuntut penggantian kerugian, yang berupa ongkos-ongkos, kerugian dan bunga. Akibat hukum seperti ini menimpa debitur baik dalam perikatan untuk memberikan sesuatu, untuk melakukan sesuatu ataupun tidak melakukan sesuatu³⁸.

Selanjutnya Pasal 1237 KUH Perdata mengatakan, bahwa sejak debitur lalai, maka resiko atas objek perjanjian menjadi tanggungan debitur. Yang ketiga adalah, bahwa kalau perjanjian itu berupa perjanjian timbal balik, maka berdasarkan Pasal 1266 KUH Perdata sekarang kreditur berhak untuk menuntut pembatalan perjanjian, dengan atau tanpa disertai dengan tuntutan ganti rugi. Tetapi kesemuanya itu tidak mengurangi hak dari kreditur untuk tetap menuntut pemenuhan³⁹.

Tindakan debitur dalam melaksanakan kewajiban tidak tepat waktu atau tak layak, jelas merupakan pelanggaran hak kreditur. Setiap

³⁷ *Loc. Cit.*

³⁸ J. Satrio, *Ibid*, hlm. 144.

³⁹ *Ibid.*

pelanggaran hak orang lain, berarti merupakan perbuatan melawan hukum atau *onrechtmatige daad*⁴⁰.

Memang hampir serupa *onrechtmatige daad* dengan wanprestasi itu sebabnya dapat dikatakan, wanprestasi adalah juga merupakan “genus spesifik” dari *onrecht matigedaad* seperti yang dirumuskan dalam Pasal 1365 KUH Perdata⁴¹.

Oleh karena itu sebagaimana juga halnya dalam *onrecht matigedaad*/perbuatan melawan hukum, maka dalam wanprestasi pun demikian halnya. Yakni wanprestasi sebagai perbuatan melawan hukum hak kreditur, akan hilang atau terhapus atas dasar alasan *overmacht*/keadaan memaksa. Jika ketidaktetapan waktu pelaksanaan prestasi merugikan kreditur terjadi diluar perhitungan debitur, dalam hal seperti ini wanprestasi tidak melekat. Tidak ada dalam hal ini perbuatan melawan hukum. Kekurang tepatan waktu dan kurang patutan yang dapat dipakai sebagai dasar wanprestasi, adalah jika timbul oleh keadaan-keadaan yang benar-benar dapat diperkirakan oleh debitur. Namun untuk membenarkan keadaan diluar perkiraannya itu, debitur harus membuktikan akan adanya keadaan memaksa diluar perhitungan dan kemampuannya⁴².

B. Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

⁴⁰ Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 61.

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *Ibid.*

Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja artinya suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah⁴³.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ada dua yang menjelaskan mengenai perjanjian kerja :

- a) Perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (pasal 14 UU No. 13 Tahun 2003). Perjanjian ini dilakukan perorangan atau individu.
- b) Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja, serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha (pasal 116 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. penyusunan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 116 Ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

⁴³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm. 57.

2. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Pembagian perjanjian untuk melakukan pekerjaan menurut pasal 1601 KUHPerdata adalah :

a). Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

Ialah perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai satu tujuan. Untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contoh : hubungan antara dokter dan pasien, pengacara dan klien dan lain-lain⁴⁴. Berdasarkan Pasal 1601 KUH Perdata.

b). Perjanjian kerja waktu tertentu

Berdasarkan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 artinya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

c). Perjanjian pemborongan kerja

ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborong pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan⁴⁵.

Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata.

⁴⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Kesatu, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 27.

⁴⁵ *ibid*, hlm. 28.

3. Unsur-unsur perjanjian kerja menurut Lalu Husni adalah :

a). Adanya unsur work atau pekerjaan ;

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

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya ; hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”.

b). Adanya unsur perintah ;

Perwujudan dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c). Adanya waktu ;

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktu. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya, untuk pekerjaan kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

d). Adanya upah⁴⁶.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika

⁴⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 41-42.

tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Pemberian upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam Peraturan Pemerintah No. 8 1981 ini untuk menutup kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang yang jumlahnya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima serta tidak boleh berupa minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan.

Pada dasarnya tidak ada upah apabila tidak ada pekerjaan (*no work, no pay*). Dalam KUH Perdata hal ini ditegaskan dalam Pasal 1602 b yang berbunyi : tidak ada upah dibayar untuk waktu tenaga kerja tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Ketentuan yang demikian ini dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah. Dalam Pasal 2 ditegaskan bahwa hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Kemudian dalam Pasal 4 ditegaskan bahwa upah tidak dibayar bila tenaga kerja tidak melakukan pekerjaan.

4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;

- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- c. Suatu hal tertentu ;
- d. Suatu sebab yang halal.

Selain itu dalam perjanjian kerja juga terdapat ketentuan yang diintrodusir oleh pasal 12 Ayat 1 undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a) Kemauan bebas kedua belah pihak ;

Kemauan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

- b) Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak ;

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan mensyaratkan umur minimal 15 tahun. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ;

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan

objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian

tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim⁴⁷.

5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pada dasarnya perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hukum yaitu hak dan kewajiban para pihak, hal ini akan membantu proses pembuktian jika terjadi perselisihan. Perselisihan dalam perjanjian kerja dapat terjadi karena adanya hak salah satu pihak yang merupakan kewajiban dari salah satu pihak yang lain tidak terpenuhi.

Dalam Pasal 14 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha ;
- b) Nama dan alamat pekerja ;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan ;
- d) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja ;
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran ;
- f) Tempat pekerjaan ;
- g) Mulai berlakunya perjanjian kerja ;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat ;

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 42-44

i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja ;

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Vide Pasal 17 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa dan waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan serta keahlian seorang pekerja. Lama percobaan adalah tiga bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Adanya ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung singkat.

6. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Kewajiban Buruh/Pekerja :

Kewajiban para pihak diatur dalam KUH Perdata sebagai berikut :

1. Melaksanakan tugas/pekerjaan (Pasal 1603 KUH Perdata) dan (Pasal 77 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

Salah satu kewajiban pokok tenaga kerja adalah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Sedangkan ruang lingkup pekerjaan apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, maka ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1603 KUH Perdata yang berbunyi:

“Tenaga kerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya, sekedar tentang sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam persetujuan atau peraturan majikan maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”.

2. Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 b KUH Perdata).

Pada prinsipnya pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja harus dilakukan oleh pihak pekerja itu sendiri. Akan tetapi ketentuan tersebut dapat disimpangi, yaitu tenaga kerja dapat menyuruh orang lain menggantikannya dengan ijin majikan. Dengan demikian apabila seorang tenaga kerja berhalangan sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya maka tidak begitu saja tenaga kerja

tersebut berhak menyuruh atau mengirimkan orang lain atau pihak ketiga untuk menggantikannya kecuali ada ijin dari majikan.

3. Mentaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata) dan (Pasal 109 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya wajib mentaati petunjuk-petunjuk atau perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Kewajiban tersebut timbul sebagai akibat dari adanya suatu hubungan diperatas dalam arti disatu sisi ada pihak yang memerintah (majikan) dan disisi lain ada pihak yang diperintah (tenaga kerja), yang mana tenaga kerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha.

Ketentuan tentang adanya petunjuk dari majikan dalam melaksanakan pekerjaannya ini adalah didasarkan atas ketentuan KUH Perdata khususnya Pasal 1603 b yang menentukan bahwa tenaga kerja wajib mentaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan Undang- Undang dan perjanjian atau Peraturan, atau apabila tidak ada menurut kebiasaan.

Jadi tenaga kerja diwajibkan mentaati perintah dari majikan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang, atau kebiasaan. Hal tersebut dimaksudkan agar hubungan kerja tidak timbul kesewenang-wenangan dari pihak majikan dalam memberikan perintahnya kepada pihak tenaga kerja.

4. Mentaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku dirumah/tempat majikan bila pekerja tinggal disana (Pasal 1603 c KUH Perdata).
5. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603 d KUH Perdata).
6. Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601 w KUH Perdata) dan (Pasal 95 dan Pasal 88 Ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Pengusaha dapat meminta ganti rugi kepada tenaga kerja apabila tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya menimbulkan kerusakan atau kerugian sebagai akibat dari kesengajaan atau karena kelalaiannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981. jika kerugian pihak majikan tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi, Pasal 1601 w KUH Perdat menentukan :

“Jika salah satu pihak dengan sengaja atau dengan kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang pengadilan akan menetapkan sejumlah uang sebagai ganti rugi”.

Atas pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban tenaga kerja dapat dikenakan denda asalkan sebelumnya telah diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan baik mengenai ancaman denda terhadap kewajiban-kewajiban pekerja yang dilanggar, besarnya denda maupun penggunaan uang denda.

b. Kewajiban majikan/pengusaha :

Sebagaimana yang diatur dalam KUH Perdata, majikan/pengusaha mempunyai kewajiban sebagai berikut :

1. Membayar upah kepada pekerja (Pasal 1602 KUH Perdata) dan (Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Yang dimaksud dengan upah adalah imbalan berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Termasuk komponen upah adalah :

- a) upah pokok : imbalan dasar yang dibayarkan kepada tenaga kerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b) Tunjangan tetap : adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk tenaga dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan dan sebagainya. Tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya tenaga kerja.
- c) Tunjangan tidak tetap : suatu pembayaran yang diberikan secara tidak tetap bagi tenaga kerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang diberikan berdasarkan kehadiran tenaga kerja.

Bukan termasuk komponen upah :

- a) Fasilitas, seperti kendaraan antar jemput, pemberian makan Cuma-Cuma, sarana ibadah dan sebagainya.
- b) Bonus
- c) Tunjangan hari raya, gratifikasi dan sebagainya.

Dalam hal pengusaha memberikan upah harus mengingat upah minimum yaitu upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum.

Macam-macam upah minimum adalah sebagai berikut :

- a) Upah minimum sub sektoral regional : upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektoral tertentu dalam daerah tertentu.
- b) Upah minimum sektor regional : upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- c) Upah minimum regional : upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.

Apabila tenaga kerja lembur maka dasar perhitungan upah lembur menurut Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-72/MEN/1984 yaitu :

- a) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa :
 - 1) untuk jam kerja lembur pertama harus dibayarkan sebesar $1 \frac{1}{2}$ × upah sejam

- 2) upah setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar $2 \times$ upah sejam
- b) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan hari raya resmi :
- 1) untuk setiap jam dalam batas waktu 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikitnya $2 \times$ upah sejam.
 - 2) Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 jam atau 5 jam apabila hari raya jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar $3 \times$ upah sejam.
 - 3) Untuk jam kerja kedua setelah 7 jam atau 5 jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar $4 \times$ upah sejam.

Untuk menghitung upah sejam adalah sebagai berikut :

- (a) upah sejam bagi pekerja bulanan : $1/173$ upah sebulan
- (b) upah sejam bagi pekerja harian : $3/20$ upah sehari
- (c) upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan : $1/7$ rata-rata hasil kerja sehari.

Menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 8 1981 menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila tenaga kerja tidak melakukan

pekerjaan. Dari ketentuan tersebut dapat diketahui adanya asas no work no pay. Akan tetapi asas tersebut dapat simpangi dalam hal-hal berikut ini :

- a) jika tenaga kerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya
- b) jika tenaga kerja tidak masuk kerja karena adanya kepentingan lain, yaitu :
 - 1) Tenaga kerja melangsungkan perkawinan untuk dirinya sendiri atau untuk anaknya atau ada anggota keluarga yang meninggal dunia, maka tenaga kerja berhak untuk tidak masuk kerja selama 2 hari.
 - 2) Tenaga kerja menghitankan anaknya atau memabtkiskan atau melahirkan maka tenaga kerja berhak tidak masuk kerja selama satu hari.
 - 3) Tenaga kerja menjalankan tugas Negara.
 - 4) Tenaga kerja menjalankan kewajiban agamanya, misalnya menjalankan ibadah haji.

2. Memberikan cuti/libur (Pasal 1602 v KUH Perdata).

Menurut Pasal 79 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa : “pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/tenaga kerja” setelah menjalankan pekerjaan selama empat jam berturut-turut, maka pekerja berhak beristirahat minimal setengah jam. Pekerja juga berhak

mendapat istirahat mingguan dan istirahat tahunan. Selama seminggu pekerja berhak untuk istirahat selama satu atau dua hari. Sedangkan untuk tiap-tiap tahun pekerja berhak mendapat istirahat 12 (dua belas) hari kerja di mana pelaksanaannya dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan majikan. Waktu istirahat tahunan tersebut diberikan jika pekerja telah melakukan pekerjaannya selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut.

Selain itu pekerja juga berhak mendapat istirahat panjang selama tiga bulan setelah bekerja selama enam tahun secara terus menerus. Sedangkan waktu istirahat bagi pekerja wanita dibedakan menjadi :

- a) cuti haid diberikan pada hari pertama atau kedua waktu haid
 - b) cuti hamil diberikan selama tiga bulan dengan perincian satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan sesudah melahirkan.
 - c) Cuti gugur kandungan diberikan selama satu setengah bulan.
3. Mengurus perawatan/pengobatan pekerja (Pasal 1602 x KUH Perdata) dan (Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan apabila tenaga kerja yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau mendapat kecelakaan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1602 x KUH Perdata. Kewajiban tersebut berlangsung paling lama dalam waktu enam minggu sepanjang perawatan dan pengobatan itu tidak diberikan berdasarkan peraturan yang lain. Namun sesudah enam minggu majikan bebas dari kewajiban tersebut karena perawatan dan

pengobatan tersebut sudah menjadi tanggungan pekerja yang sakit atau mendapat kecelakaan.

Majikan berhak menuntut kembali biaya perawatan dan pengobatan yang telah dikeluarkannya selama empat minggu yang pertama apabila sakit atau kecelakaan tersebut disebabkan karena kesengajaan atau perbuatan tindak susila atau sebagai akibat dari cacat badan yang sewaktu membuat perjanjian si pekerja dengan sengaja memberikan keterangan palsu kepada majikan.

4. Memberikan surat keterangan (Pasal 1602 z KUH Perdata).

Kewajiban majikan yang lain adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja pada waktu berakhirnya hubungan kerja, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1602 z KUH Perdata yang berbunyi : “si majikan diwajibkan pada waktu berakhirnya hubungan kerja, atas permintaan si tenaga kerja, memberikan kepadanya sepucuk surat pernyataan yang ditandatangani olehnya”.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut di atas dapat diketahui bahwa surat keterangan tersebut dibuat atas permintaan sendiri dari pekerja pada saat berakhirnya hubungan kerja. Surat keterangan tersebut harus memuat keterangan yang sebenarnya mengenai sifat pekerja dan lamanya hubungan kerja. Selain itu atas dasar permintaan khusus dari pekerja dapat juga dimuat dalam surat keterangan tentang bagaimana pekerja yang bersangkutan telah melakukan kewajiban-kewajibannya dan bagaiman ahubungan kerja tersebut berakhir, kecuali jika pekerja

telah mengakhiri hubungan kerja tersebut secara melawan hukum maka majikan berhak untuk menyebutkan hal tersebut dalam surat keterangan.

Apabila majikan menolak memberikan surat keterangan yang diminta pekerja atau dengan sengaja memberikan surat keterangan yang tidak benar, maka majikan bertanggung jawab atas kesesuaian yang diderita pekerja.

5. Bertindak sebagai majikan yang baik (Pasal 1602 y KUH Perdata)

Pasal 1602 y KUH Perdata menentukan bahwa : “Si majikan pada umumnya diwajibkan melakukan atau tidak berbuat segala apa yang didalam keadaan yang sama sepatutnya harus dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang majikan yang baik”.

Dari ketentuan tersebut di atas dapat diketahui bahwa majikan harus melaksanakan kewajiban yang menurut kepatutan, kebiasaan atau Undang-undang wajib dilakukan atau tidak dilakukan, meskipun tidak tertulis dalam perjanjian kerja. Misalnya pekerja yang berkelakuan baik dan sudah lama bekerja minta keluar dari perusahaan sebaiknya majikan memberikan pesangon meskipun hal tersebut tidak diharuskan oleh Undang-Undang atau perjanjian kerja.

Kewajiban pekerja yang telah dipaparkan diatas merupakan hak pengusaha, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.

7. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja berhubungan erat dengan berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu dengan pengakhiran hubungan kerja maka berakhir pula perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak.

Pengakhiran hubungan kerja yang terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah diperjanjikan sebelumnya tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan telah menyadarinya. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi tenaga kerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah, hal ini akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan financial sebab :

- a) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi tenaga kerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b) Untuk mencari pekerjaan baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c) Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Karena itulah pemutusan hubungan kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan mungkin ditiadakan sama sekali.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena empat hal, yaitu :

- a) Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya tanpa tindakan aktif dari salah satu pihak atau kedua belah pihak yaitu tenaga kerja dan majikan. Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi pada :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- 2) Pekerja meninggal dunia

b) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak tenaga kerja

pemutusan hubungan kerja oleh pihak tenaga kerja berarti berakhirnya hubungan kerja tersebut atas inisiatif pihak tenaga kerja, sedangkan pengusaha hanya bersikap pasif saja.

Pemutusan hubungan kerja oleh tenaga kerja dapat terjadi pada :

- 1) Dalam masa percobaan
- 2) Apabila majikan meninggal dunia, pekerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan ahli waris majikan dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.
- 3) Pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, pekerja berhak memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.
- 4) Tenaga kerja dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu apabila :
 - (a) Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktu yang ditentukan habis atau sebelum pekerjaannya selesai.

(b) Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengingat tenggang pengakhiran.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tenaga kerja sewaktu-waktu ini bersifat melawan hukum, kecuali apabila tenaga kerja membayar ganti rugi kepada majikan atau adanya alasan mendesak atau adanya alasan memaksa.

c) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan

Ada dua macam pemutusan hubungan kerja oleh majikan, yaitu :

1) Pemutusan hubungan kerja secara perorangan.

Yaitu pemutusan hubungan kerja oleh majikan terhadap satu orang tenaga kerja sampai dengan sembilan orang tenaga kerja dalam waktu satu bulan.

2) Pemutusan hubungan kerja secara massal/besar-besaran.

d) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan diatur dalam Pasal 1603 v KUH Perdata yang menyebutkan bahwa :

Masing-masing pihak pada setiap waktu berhak, juga sebelum pekerjaan dimulai, karena alasan-alasan penting, mengajukan permohonan tertulis kepada Pengadilan Negeri di tempat kediaman yang sesungguhnya.

Adapun yang dianggap alasan penting ditentukan lebih lanjut dalam ayat (2) adalah :

1) Adanya perubahan-perubahan keadaan pribadi atau kekayaan si pemohon ataupun pihak lawan.

- 2) Adanya perubahan-perubahan keadaan pekerjaan yang dilakukan.

Pengadilan dalam meluluskan permohonan pemutusan hubungan kerja setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan meluluskan permohonan pemutusan hubungan kerja maka pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 1992 disebutkan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Menurut Sentanoe Kartonegoro bahwa dalam ruang lingkup yang murni Jaminan Sosial hanya meliputi asuransi sosial saja. Jaminan Sosial diartikan sebagai perlindungan terhadap resiko-resiko sosial ekonomi yang mengakibatkan hilangnya penghasilan karena hari tua, cacat, kematian atau pengangguran, kebutuhan tambahan hidup untuk perawatan waktu sakit atau mengalami kecelakaan⁴⁸.

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam majalah Astek (1985:11) Social Security pada prinsipnya adalah perlindungan yang

⁴⁸ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara Sumber Widya, Jakarta, 1987, him. 41.

diberikan oleh masyarakat untuk para warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan⁴⁹.

2. Dasar Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia.

- a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dan (2), Pasal 100 Ayat (1), (2), dan (3) serta Pasal 101 Ayat (1), (2), (3) dan (4), yang disahkan pada tanggal 25 Maret 2003.
- b) Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK. Disahkan tanggal 17 Februari 1992.
- c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan JAMSOSTEK. Ditetapkan pada tanggal 27 Februari 1993.
- d) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 1995 tentang penetapan Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Ditetapkan pada tanggal 22 September 1995.
- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 79 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK. Ditetapkan pada tanggal 10 November 1998.
- f) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 83 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan JAMSOSTEK. Sebagaimana telah diubah dengan

⁴⁹ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 123.

- Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998. Ditetapkan pada tanggal 22 September 2000.
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 28 Tahun 2002 tentang perubahan ketiga Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK. Ditetapkan pada tanggal 15 Mei 2002.
- h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER 05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kesepakatan, Pembayaran Iuran, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Ditetapkan pada tanggal 27 Februari 1993.
- i) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1997 tentang Peningkatan biaya persalinan, Kaca Mata dan Prothese Gigi bagi Tenaga Kerja Peserta Program JAMSOSTEK. Ditetapkan pada tanggal 21 Februari 1997.
- j) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat lebih Baik dari Paket Jaminan Sosial Pemeliharaan Kesehatan Dasar JAMSOSTEK. Ditetapkan pada tanggal 17 Februari 1998.
- k) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 147/MEN/1998 tentang Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Kerja bagi Program JAMSOSTEK. Ditetapkan pada tanggal 22 Juli 1998.
- l) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja Harian

Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ditetapkan pada tanggal 16 Agustus 1999.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja harus diatur dengan Undang-Undang karena alasan-alasan tertentu yaitu :⁵⁰

1. Jaminan Sosial memberikan hak kepada tenaga kerja dan membebani kewajiban terutama bagi para pengusaha, sehingga harus ada persetujuan dari wakil-wakil rakyat di Lembaga Legislatif.
2. Penjelasan Pasal 23 Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa segala tindakan yang menetapkan bahwa kepada rakyat seperti pajak dan lain-lainnya harus ditetapkan dengan Undang-Undang yaitu dengan persetujuan DPR RI.
3. Sesuai KUHAP, kewajiban yang mengandung ancaman sanksi pidana hanya dapat diatur dengan Undang-Undang dimana sifat wajib dari jaminan sosial memang mengandung sanksi pidana sebagai upaya untuk menegakkan hukum.
4. Peraturan Perundang-Undangan yang ada sudah tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi.
5. Perkembangan pembangunan nasional kearah industrialisasi memerlukan perlindungan yang lebih pasti bagi tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dikeluarkan juga berdasarkan dengan pertimbangan-pertimbangan, antara lain :⁵¹

⁵⁰ Kadarisman, *Pelaksanaan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, Seminar Sehari tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, DPD Apindo Jawa Tengah Semarang, 20 April 1992, hlm. 2. dikutip dari Skripsi Najib Ahmad hlm. 23.

1. Pembangunan nasional sebagai pengamalan pancasila dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spirituil.
2. Dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.
3. Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja melalui program Jamsostek, selama memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan produktifitas tenaga kerja.
4. Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1997 No. 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (LN Tahun 1951 No. 3) dan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1997 tentang ASTEK (LN Tahun 1977 No. 54, tambahan LN No. 3112) belum mengatur secara lengkap Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta tidak sesuai lagi dengan kebutuhan.

⁵¹ C. S. T. Kansil dan Christine S. T. Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Jamsostek*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997, hlm. 22-23.

5. Untuk mencapai maksud tersebut perlu ditetapkan Undang-Undang yang mengatur penyelenggaraan Jamsostek.

Peraturan perundangan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja selalu berubah dari masa kemasa karena kehidupan dan kebutuhan Jamsostek bagi pekerja semakin meningkat artinya semakin banyak perlindungan yang dibutuhkan oleh pekerja.

3. Hakikat Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pada hakikatnya program Jaminan Sosial tenaga Kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang⁵². Di samping itu program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

4. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Adapun ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 didalam ketentuan Pasal 6 Ayat (1) ini meliputi :

⁵² Lalu Husni, *Loc. Cit*, hlm. 123.

a) Jaminan Kecelakaan Kerja.

Dalam setiap pekerjaan terdapat adanya resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik itu kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian, cacat, atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

Karena gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa melakukan pekerjaan atau bekerja kembali.

Ketentuan di atas diatur di dalam bagian Kedua dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 mengenai jaminan kecelakaan kerja di dalam Pasal-Pasal berikut ini :

Pasal 8

- (1) Tenaga Kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.
- (2) Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah :
 - a. magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak
 - b. mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
 - c. narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pasal 9

Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Ayat (1) meliputi :

- a. biaya pengangkutan ;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi :
 1. santunan sementara tidak mampu bekerja
 2. santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
 3. santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
 4. santunan kematian.

Pasal 10

- (1) Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.
- (2) Pengusaha wajib melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.
- (3) Pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.
- (4) Tata cara dan bentuk laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) ditetapkan oleh Menteri.

b) Jaminan Kematian.

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan sebagai akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Ketentuan di atas diatur di dalam bagian ketiga dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 mengenai Jaminan Kematian di dalam Pasal-pasal berikut ini :

Pasal 12

- (1) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian.
- (2) Jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. Biaya pemakaman;
 - b. Santunan berupa uang.

Pasal 13

Urutan pertama yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d butir 4 dan Pasal 12 ialah :

- a. Janda atau duda;
- b. Anak;
- c. Orang tua;
- d. Cucu;
- e. Kakek atau nenek;
- f. Saudara kandung;
- g. Mertua.

c) Jaminan Hari Tua.

Kemampuan bekerja seseorang sangatlah terbatas salah satunya adalah hari tua yang mengakibatkan ketidakmampuan bekerja seperti orang lain, hal ini mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu kerja.

Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi syarat tersebut.

Ketentuan di atas diatur di dalam bagian keempat dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 mengenai Jaminan Hari Tua di dalam Pasal-pasal berikut ini :

Pasal 14

- (1) Jaminan Hari Tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :
 - a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau;
 - b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.
- (2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Pasal 15

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (*kuratif*), oleh karena upaya penyembuhan memerlukan tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Ketentuan di atas diatur di dalam bagian kelima dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 mengenai jaminan pemeliharaan kesehatan di dalam Pasal-Pasal berikut ini :

Pasal 16

- (1) Tenaga Kerja, Suami atau Isteri, dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (2) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Meliputi :
 - a. rawat jalan tingkat pertama ;
 - b. rawat jalan tingkat lanjutan ;
 - c. rawat inap ;
 - d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan ;
 - e. penunjang diagnostic ;
 - f. pelayanan khusus ;
 - g. pelayanan gawat darurat.

D. Perjanjian Kerja ditinjau dari Perspektif Keislaman

Islam memberikan pedoman tentang hubungan antara kerja dan modal yang memenuhi syarat keadilan dan kelayakan menuju tercapainya keseimbangan kehidupan di dalam masyarakat. Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa orang lain, sehingga selalu terjadi hubungan di antara manusia itu sendiri.

Asas-Asas muamalat dalam islam

Nilai keadilan, kelayakan dan kebaikan diajarkan dalam Al-Qur'an surat An-nahl ayat 90. keadilan berarti memberikan kepada seseorang sesuatu yang menjadi haknya secara seimbang (proporsional) antara jasa yang diberikan dan imbalan yang diterima⁵³. Nilai menarik manfaat dan menghindarkan mudarat diperoleh dari pernyataan hadis Nabi SAW, riwayat Ahmad dan Ibnu Majah yang melarang orang berbuat sesuatu yang merugikan, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Hukum islam pada dasarnya memberikan kebebasan orang membuat akad sesuai yang diinginkannya, tetapi yang menentukan akibat hukumnya adalah ajaran agama, untuk menjaga jangan sampai terjadi penganiayaan antara sesama manusia melalui akad dan syarat-syarat yang dibuatnya⁵⁴.

Syarat dipandang sah apabila sesuai dengan tujuan akad, menguatkan tujuan akad, dan diizinkan syarak atau sejalan dengan ketentuan 'urf. Syarat dipandang

⁵³ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, Mizan, Ctk Kesatu, 1993, Bandung, hlm. 191.

⁵⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, UII Pres, 2000, Yogyakarta, hlm. 108.

rusak apabila tidak memenuhi ketentuan-ketentuan di atas, yaitu tidak sesuai dengan akad, tidak menguatkan tujuan, tidak diizinkan syarak atau tidak merupakan 'urf yang berlaku dalam masyarakat, meskipun memberikan manfaat kepada salah satu pihak yang melakukan akad atau kepada pihak ketiga. Syarat dipandang batal apabila tidak memenuhi ketentuan-ketentuan syarat yang sah dan tidak mendatangkan manfaat bagi siapapun.

Para fukaha Mazhab Hambali, yang memberi tempat amat luas bagi berlakunya syarat dalam akad mengecualikan syarat dalam dua macam keadaan yang dipandang tidak sah, yaitu :

- a. Apabila syarat dalam akad bertentangan dengan ketentuan dan tujuan akad ;
- b. Apabila syarat dalam akad bertentangan dengan hukum syarak⁵⁵.

Dasar hukum dalam perjanjian kerja

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks Al-Qur'an maupun Sunnah.

Dalam Al-Qur'an surat Az-Zukhruf Ayat 32 yang artinya berbunyi sebagai berikut :

“Apakah mereka hendak membagi-bagikan rahmat Tuhanmu?, Kamilah yang membagi-bagikan antar mereka penghidupan di dunia. Dan Kami angkat derajat sebagian mereka di atas yang lain, supaya sebagian mereka dapat menggunakan yang lain bekerja untuknya...” (HB. Jassin, 1991 : 685).

⁵⁵ *Ibid*, hlm. 111-112.

Sedangkan dalam ketentuan sunnah Rosulullah ditemukan dalam hadis-hadisnya antara lain (Sayid Sabiq, 13, 1998 : 17).

Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW bersabda :

“Berilah olehmu upah orang sewaan (pekerja) sebelum keringnya kering”⁵⁶.

Hubungan kerja dalam islam

Hukum islam mengenal bentuk perjanjian yang disebut *Ijarah* atau sewa-menyewa, *Ijarah* ada dua macam yaitu *Ijarah a'yan* dan *Ijarah asyhash*. *Ijarah a'yan* adalah perjanjian sewa-menyewa (tenaga) manusia atau perjanjian kerja. Orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah disebut *ajir* dan yang memperoleh manfaat dari kerja *ajir* disebut *musta'jir*.

Untuk sahnya perjanjian kerja diperlukan syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk yang mubah atau halal menurut syara', berguna bagi perorangan atau masyarakat. Pekerjaan yang haram menurut ketentuan syara' tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat kerja itu dapat diperoleh dengan pembatasan waktu atau macam kerja yang dilakukan. Manfaat kerja yang diperoleh dari ajir khash pada umumnya ditentukan dengan pembatasan waktu bekerja. Sedangkan manfaat kerja dari ajir musytarak pada umumnya ditentukan dengan macam kerja yang harus diselesaikan.

⁵⁶ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Sinar Grafika, Ctk Kesatu, 1994, Jakarta, hlm. 154-155.

- c. Upah sebagai imbalan kerja harus diketahui dengan jelas berapa besarnya, apa wujudnya dan kapan diberikannya. Hadis riwayat Nasa'i mengajarkan bahwa jika orang mengadakan perjanjian kerja dengan seorang ajir hendaklah ditentukan berapa besar upahnya.

Penentuan upah kerja

Masalah yang sering muncul kepermukaan dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut dengan pemenuhan hak-hak pekerja, terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak.

Berkaitan dengan penentuan upah kerja, syari'at islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rosul. Secara umum ketentuan dalam Al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dijumpai dalam surat An-nahl Ayat 90 berbunyi sebagai berikut :

“Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan dan dermawan terhadap kerabat. Dan Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran” (HB. Jassin, 1991 : 374).

Apabila Ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para

pekerjanya⁵⁷. Kata “kerabat” dalam ayat ini, menurut penulis dapat diartikan dengan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil.

Disebabkan si pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha si majikan, maka berkewajibanlah si majikan untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak.



⁵⁷ *Ibid*, hlm. 157.

BAB III
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
PADA INDUSTRI GENTENG SOKKA DI KABUPATEN KEBUMEN

A. Gambaran Umum Industri Genteng Sokka di Kabupaten Kebumen

Industri genteng sokka yang ada di Kabupaten Kebumen berawal dari industri rumah tangga guna meneruskan usaha keluarga yang sudah berjalan bertahun-tahun sebelumnya. Selain desakan ekonomi, perkembangan industri genteng sokka juga disebabkan karena semakin meningkatnya pembangunan sehingga permintaan akan genteng sokka meningkat. Hal ini yang membuat industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen semakin banyak dan dijadikan tempat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan meningkatnya permintaan maka pemilik industri harus menambah jumlah produksi guna pemenuhan kebutuhan konsumen.

Industri yang berawal hanya dikerjakan oleh anggota keluarga, dengan meningkatnya jumlah produksi menjadikan pemilik harus mendapatkan tenaga dari luar. Perekrutan tenaga kerja yang terjadi hanya dari mulut ke mulut karena tidak ada media khusus sebagaimana perekrutan tenaga kerja pada umumnya. Dimasa sulitnya mendapatkan pekerjaan, pembukaan lapangan kerja seperti yang terjadi pada industri genteng menjadi satu-satunya pilihan bagi mereka yang menganggur baik karena belum mendapatkan pekerjaan ataupun karena keterbatasan pendidikan dan keahlian yang membuatnya menganggur.

B. Proses Terjadinya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja terjadi setelah calon pekerja menawarkan diri atau melamar untuk diberi pekerjaan oleh pihak majikan dengan datang langsung kepada pihak majikan. Proses yang terjadi tidaklah seperti mengajukan lamaran kerja pada umumnya yang harus memenuhi syarat-syarat administrasi, yang terjadi pada Industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen hanya secara lisan yang berupa persetujuan kedua belah pihak.

Tenaga kerja yang dibutuhkan bagi industri genteng sokka tidak ada kriteria khusus sebagaimana yang disyaratkan pada perusahaan ataupun pabrik pada umumnya. Hanya ada ketentuan bahwa calon pekerja harus sehat jasmani dan rohani serta mampu bekerja dengan baik. Keahlian khusus ataupun pendidikan tertentu juga tidak dipersyaratkan karena yang terpenting adanya kemauan untuk bekerja dengan baik dan mematuhi peraturan yang ada. Pekerja di bawah umur juga terdapat di industri genteng sokka dimana mereka diperhitungkan sebagai pekerja seperti orang dewasa. Ada juga yang hanya sekedar membantu setelah mereka pulang sekolah untuk mengejar target jumlah tertentu yang biasanya terjadi pada model borongan.⁵⁸

Pekerja dibawah umur yang dimaksud dalam KUH Perdata adalah dibawah delapan belas tahun, dan anak tersebut akan dianggap cakap membuat perjanjian kerja apabila dikuasakan oleh wakilnya baik lisan maupun tertulis. Pekerjaan yang dilakukan anak dibawah umur dan tidak melakukan

⁵⁸ Wawancara langsung dengan Pekerja Industri Genteng Sokka, Kamis, 17 Mei 2007

perjanjian dan telah melakukan pekerjaan selama enam minggu tanpa adanya perlawanan dari wakilnya maka dianggap telah dikuasakan secara lisan oleh wakilnya sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1601 h KUHPerdara.

Dalam Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak dengan perkecualian bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

Pasal 69 Ayat (2) selanjutnya menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan yang diantaranya harus terdapat ijin tertulis dari orang tua dan waktu kerja maksimum tiga jam. Dengan demikian terdapat kesenjangan dalam praktek yakni perjanjian kerja yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen karena terdapat pekerja dibawah umur yang bekerja lebih dari tiga jam sebagaimana ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengesampingkan ketentuan dalam KUH Perdata karena berlakunya asas *lex specialis derogat legi generalis*.

C. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan/atau tertulis. Pada dasarnya perjanjian bentuk tertulis mempunyai kekuatan hukum dan menjamin kepastian hukum yaitu hak dan kewajiban para pihak, hal ini akan sangat membantu mana kala terjadi perselisihan. Perselisihan dalam perjanjian kerja

dapat terjadi karena wanprestasi yakni tidak terpanuhinya hak salah satu pihak yang merupakan kewajiban bagi pihak yang lain.

Tidak terpenuhinya hak salah satu pihak dapat mengakibatkan pihak yang dirugikan menuntut pemenuhan prestasi, hal ini hanya dapat dilakukan jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis. sebagaimana disebutkan dalam Pasal 14 Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dalam bentuk tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha ;
- b) Nama dan alamat pekerja ;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan ;
- d) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran ;
- f) Tempat pekerjaan ;
- g) Mulai berlakunya perjanjian kerja ;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat ;
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja ;

Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis guna menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen pada dasarnya tidaklah memiliki kekuatan hukum sebagaimana perjanjian yang dibuat secara sah dan tertulis sehingga dapat menuntut pemenuhan prestasi jika terjadi wanprestasi atau pelanggaran terhadap hak para pihak.

Adanya asas hukum yang bukan merupakan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum dan abstrak. Asas hukum ini berakar dalam kenyataan masyarakat dan pada nilai-nilai yang dipilih sebagai pedoman oleh kehidupan bersama. Asas hukum juga mempunyai fungsi yang bersifat mengesahkan dan mempunyai pengaruh yang normatif serta mengikat para pihak.

Dengan demikian perjanjian kerja yang dibuat secara lisan yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen mengikat para pihak dengan sendirinya karena sudah menjadi suatu kebiasaan dan berakar dalam masyarakat sehingga menjadi sah dan mempunyai kekuatan hukum.

Selain asas hukum yang menjadikan perjanjian kerja secara lisan yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen mempunyai kekuatan karena telah berakar dalam masyarakat dan mengikat para pihak, dalam sumber-sumber hukum formil juga diakui adanya hukum kebiasaan.

Sumber-sumber hukum menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan yang bersifat memaksa, demikian halnya sumber hukum kebiasaan. Kebiasaan adalah perbuatan manusia yang tetap dilakukan berulang-ulang dalam hal yang sama. Apabila suatu kebiasaan tertentu diterima masyarakat,

dan kebiasaan itu selalu berulang-ulang dilakukan sedemikian rupa, sehingga tindakan yang berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai pelanggaran yang dirasakan sebagai pelanggaran perasaan hukum, maka demikian timbulah suatu kebiasaan hukum, yang oleh pergaulan hukum dipandang sebagai hukum.⁵⁹

Kebiasaan membuat perjanjian kerja secara lisan yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen sudah berlangsung sejak awal berdirinya industri genteng sokka.⁶⁰ Akan tetapi hakim tidak dapat memperlakukan hukum kebiasaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 15 Algemene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesia (AB) : “Kebiasaan tidaklah menimbulkan hukum, hanya kalau undang-undang menunjuk pada kebiasaan untuk diperlakukan”. Jadi, hakim hanya akan memakai kebiasaan dalam hal undang-undang menunjuk kepada kebiasaan.⁶¹

Kebiasaan yang sudah berulang-ulang yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen dengan membuat perjanjian kerja secara lisan dalam pergaulan hidup masyarakat dipandang sebagai hukum yang mengikat para pihak, sebagaimana yang diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata bahwa kebiasaan akan mengatur jika tidak ada ketentuannya dalam ketentuan-ketentuan khusus yang mengaturnya.

⁵⁹ CST. Kansil, *Op.Cit*, hlm. 48

⁶⁰ Wawancara Langsung dengan Pemilik Industri Genteng Sokka, Selasa, 22 Mei 2007

⁶¹ *Ibid*, hlm. 49

D. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis pada dasarnya untuk menjamin pemenuhan hak para pihak yang membuat perjanjian. Perjanjian yang dibuat secara tertulis akan mempunyai kekuatan hukum, dengan kekuatan hukum maka jika salah satu pihak dirugikan atau terjadi adanya wanprestasi pihak yang dirugikan dapat menuntut pemenuhan prestasi.

Selain memuat identitas para pihak yang membuat perjanjian dan jenis pekerjaan, perjanjian kerja juga harus memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja secara lisan yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen secara tidak langsung terdapat adanya peraturan serta hak dan kewajiban para pihak secara tidak tertulis akan tetapi harus di patuhi. Karena sudah menjadi suatu kebiasaan, hak dan kewajiban yang tidak tertulis berjalan dengan sendirinya dan akan terjadi teguran jika ada pihak yang merasa dirugikan.

Adapun hak dan kewajiban para pihak adalah sebagai berikut :

1. Kewajiban Buruh/Pekerja :⁶²

a) Melaksanakan pekerjaan

Salah satu kewajiban pokok tenaga kerja adalah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Adapun pekerjaan yang harus dilakukan pekerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen dibagi menjadi beberapa bagian :

(1) Bagian pengadaan bahan baku

⁶² Wawancara Langsung dengan Pemilik Industri Genteng Sokka, Selasa, 22 Mei 2007

Bagi pekerja pada bagian ini bertugas mengambil bahan baku yakni tanah yang harus diolah sedemikian rupa sehingga menjadi bahan yang siap dicetak. Lokasi pengadaan bahan baku tidak pada industri tetapi pada lokasi yang berbeda dengan bagian lain. Pada bagian pengadaan bahan baku lokasi berada di lapangan atau luar ruangan yang letaknya tidak jauh dari lokasi industri. Bahan baku harus diolah dengan baik karena akan menentukan kualitas produk yang dihasilkan.

(2) Bagian percetakan

Pada bagian percetakan, pekerja bekerja di dalam ruangan yang mana pekerja bertugas mencetak bahan baku yang sudah ada dengan menggunakan cetakan yang sudah ada pada industri. Pada dasarnya bagian percetakan tidaklah menemui hambatan yang berarti karena hanya mencetak bahan yang sudah tersedia.

(3) Bagian pengeringan

Setelah bahan dicetak produk dikeringkan dengan cara dijemur di bawah sinar matahari. Penjemuran menjadi tugas bagian pengeringan, dalam proses pengeringan ini akan mengalami banyak kendala jika pada musim penghujan. Hal ini disebabkan pengeringan bergantung pada sinar matahari, jika pada musim penghujan dan terjadi hujan tiba-tiba akan menjadi kegagalan yang mengakibatkan kerugian, karena bentuk akan menjadi tidak sesuai dengan bentuk percetakan.

(4) Bagian pembakaran

Pembakaran akan dilakukan jika produk yang sudah dikeringkan dengan sempurna mencapai jumlah tertentu, biasanya setelah mencapai jumlah enam ribu baru akan dilakukan pembakaran. Tugas dari pekerja pada bagian pembakaran adalah menghitung produk yang sudah dikeringkan kemudian menyusun dan menyiapkan kayu dan bahan lain yang diperlukan untuk pembakaran. Penyusunan harus dilakukan sedemikian rupa agar dihasilkan Pembakaran yang merata sehingga kualitas produk bagus. Pembakaran berlangsung kurang lebih tiga hari berturut-turut hingga produk masak sempurna. Setelah produk masak, tugas selanjutnya adalah pembongkaran produk yang sudah dibakar. Resiko juga bisa terjadi pada bagian ini, yakni rusaknya produk yang biasanya produk ada yang belum masak sempurna sehingga produk hancur. Hal ini akan menyebabkan kerugian tersendiri karena produk yang gagal tidak dapat diolah kembali dan target penjualan serta produk pesanan tidak dapat terpenuhi.

(5) Bagian pemasaran produk

Pada industri genteng, produk akan diantar sampai tempat pelanggan yang membeli produk genteng. Tugas dari bagian pemasaran adalah mengantar produk tersebut sampai dengan lokasi yang diinginkan pelanggan. Produk yang dibeli biasanya berjumlah ribuan, yang mana pengantaran dilakukan dengan menggunakan

alat transportasi truk. Resiko pada bagian ini adalah hancurnya produk pada saat naik ataupun turun dari truk. Resiko ini pasti terjadi sehingga dari pemilik sudah menyediakan pengganti, jadi pada resiko ini menjadi tanggung jawab majikan.

b) Mentaati peraturan

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya wajib mentaati petunjuk atau perintah yang diberikan oleh majikan. Pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen pekerja tidak terikat bertugas pada bagian tertentu, hal ini sering terjadi karena majikan bisa menunjuk pekerja untuk bekerja pada bagian lain. Pekerja harus mengikuti perintah dari majikan untuk ditempatkan pada bagian apapun.

Tata tertib juga berlaku bagi tenaga kerja walaupun tidak tertulis, karena hal ini sudah menjadi kebiasaan. Tata tertib bagi pekerja adalah berkaitan dengan jam kerja. Jam kerja yang berlaku rata-rata adalah delapan jam, namun sering terjadi adanya pelanggaran karena datang terlambat.

2. Kewajiban Majikan/Pengusaha

a) Membayar Upah kepada Pekerja⁶³

Pasal 88 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah adalah imbalan

⁶³ Wawancara Langsung dengan Pekerja Industri genteng Sokka, Kamis, 17 Mei 2007

berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pembayaran upah yang diterima pekerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen dilakukan dua minggu sekali, namun ada pekerja yang memilih sebulan sekali, hal ini tergantung permintaan dan persetujuan dari para pihak yang telah disepakati secara tidak tertulis sebelum hubungan kerja dilaksanakan.

Komponen upah dibagi menjadi tiga macam yakni upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen para pekerja hanya akan mendapatkan upah pokok saja yang dihitung dari kehadiran. Jam kerja yang berlaku pada industri genteng rata-rata tujuh jam kerja, selebihnya dari jam tersebut akan dihitung sebagai jam lembur. Lembur biasa terjadi disaat pesanan meningkat pesat sehingga persediaan barang habis.

b) Memberikan Cuti/Libur⁶⁴

sebagaimana ketentuan Pasal 79 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja setelah menjalankan pekerjaan selama empat jam berturut-turut, maka pekerja berhak beristirahat minimal setengah jam. Pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen diberlakukan jam kerja dengan ketentuan bahwa pekerja datang pada jam setengah delapan pagi dan istirahat pada jam setengah sepuluh selama tiga puluh menit, kemudian bekerja kembali sebelum beristirahat pada jam dua

⁶⁴ Wawancara Langsung dengan Pemilik Industri Genteng Sokka, Selasa, 22 Mei 2007

belas sampai dengan jam satu siang. Setelah jam satu siang pekerjaan dimulai kembali dan akan istirahat pada jam setengah empat sore hingga jam empat kemudian pekerjaan dimulai kembali hingga jam pulang pada jam setengah lima sore.

Para pekerja libur pada setiap hari minggu setelah seminggu bekerja. Cuti juga akan diberikan jika ada permintaan dari pekerja, namun tidak ada pedoman dalam rangka pemberian cuti sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1602 v KUH Perdata.

c) Mengurus Perawatan/Pengobatan⁶⁵

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana ketentuan Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen pengobatan akan menjadi tanggung jawab dari pihak majikan apabila tenaga kerja menderita sakit atau mengalami kecelakaan pada waktu jam kerja berlangsung atau dalam perjalanan menuju tempat kerja atau sepuangnya dari tempat kerja. Akan tetapi perawatan tidak akan menjadi tanggung jawab pihak majikan melainkan menjadi tanggung jawab individu pihak pekerja walaupun sakit tersebut disebabkan karena pekerjaannya.

Kewajiban pekerja menjadi hak majikan/pengusaha, begitupun sebaliknya kewajiban majikan merupakan hak dari pekerja. Para pihak dapat

⁶⁵ Wawancara Langsung dengan Pekerja dan Pemilik Industri Genteng Sokka, Kamis, 17 Mei 2007 dan Selasa, 22 Mei 2007

menuntut haknya sejauh telah menjalankan kewajibannya sehingga para pihak dapat menjalankan hubungan kerja dengan baik.

E. Wanprestasi dan Penyelesaiannya

Pada dasarnya wanprestasi terjadi karena tidak terpenuhinya apa yang diperjanjikan/prestasi. Pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen wanprestasi yang sering dilakukan para pekerja adalah datang terlambat, sedangkan wanprestasi yang sering dilakukan pihak majikan/pengusaha adalah pembayaran upah yang tidak tepat waktu sesuai yang diperjanjikan.

Dalam hal penyelesaian wanprestasi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen para pihak menyelesaikannya dengan jalan musyawarah sebagaimana Pembaharuan utang atau yang sering dikenal dengan istilah novasi yaitu suatu perjanjian baru dengan maksud untuk menggantikan atau menghapus perjanjian yang lama.⁶⁶ akan tetapi jika tidak tercapai kata sepakat bagi kedua belah pihak maka perjanjian kerja akan diakhiri dengan baik-baik dengan tujuan agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Dengan adanya musyawarah maka terjadi kesepakatan atau perjanjian baru antara para pihak, untuk terjadinya suatu pembaharuan maka kehendak harus dinyatakan dengan tegas tanpa harus diperlukan bentuk tertentu cukup dengan tercapainya kata sepakat saja.

⁶⁶ A Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta, 1985, hlm. 33

Novasi yang terjadi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen kaitannya dengan pembaharuan perjanjian kerja yang baru termasuk dalam novasi objektif karena yang diperbaharui adalah objek perjanjiannya.

F. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Industri Genteng Sokka Di Kabupaten Kebumen

Tenaga kerja adalah bagian penting dalam berjalannya suatu usaha, akan tetapi kesejahteraan para pekerja seringkali terabaikan. Guna pemenuhan hak dari para pekerja perlu adanya jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja. Jaminan sosial adalah hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.

Pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 disebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Pasal 99 Ayat (1) undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Hal tersebut diatur tersendiri dengan peraturan Perundang-undangan.

Pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen jaminan sosial tenaga kerja masih menjadi istilah asing di telinga para pekerja yang ada, hal

ini tidak lain karena disebabkan belum terselenggaranya jaminan sosial tenaga kerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen. Bagi sebagian kecil majikan pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen, jaminan sosial tenaga kerja bukanlah hal yang asing akan tetapi belum paham betul akan istilah itu sendiri.

Adanya kondisi yang demikian menjadikan jaminan sosial tenaga kerja sama sekali belum terlaksana pada industri genteng di Kabupaten Kebumen, akan tetapi belum menjadi hal yang pasti jika mereka paham menjadikan jaminan sosial tenaga kerja terlaksana pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen karena alasan anggaran dana yang tidak memungkinkan.⁶⁷

Pemenuhan hak yang didapat para pekerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen hanya sebatas jika terjadi kecelakaan kerja dimana pekerja akan mendapatkan santunan guna pengobatan. Tidak terlaksananya jaminan sosial tenaga kerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen juga disebabkan karena tingkat pendidikan yang rendah yang dimiliki para pekerja sehingga mereka tidak paham akan pentingnya jaminan sosial tenaga kerja bahkan merupakan istilah yang asing. Sebab lain juga karena tidak pahamnya para majikan serta penegakan peraturan.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 harus terdaftar dalam badan penyelenggara yang merupakan Badan Usaha Milik Negara, dimana pihak pengusaha harus

⁶⁷ Wawancara Langsung dengan Pemilik Pabrik Genteng Sokka "MALINDO", Selasa 22 Mei 2007.

memiliki daftar pekerja beserta keluarganya yang harus didaftarkan berkaitan dengan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara.

Santunan pengobatan dan perawatan akibat dari kecelakaan kerja yang diterima para pekerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen hanya sebagai wujud tanggung jawab pihak majikan kepada pekerjanya. Hal ini disebabkan karena santunan yang diterima para pekerja hanya pengobatan awal dari kecelakaan kerja yang terjadi dilokasi industri, jadi belum masuk dalam ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jadi unsur sebagaimana yang dimaksud belum terpenuhi karena meliputi biaya perawatan dan rehabilitasi.

Dengan demikian banyak ketimpangan antara pelaksanaan dan peraturan yang ada yang menjadi hak para pekerja terabaikan. Pemenuhan hak merupakan hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja para pekerja itu sendiri sehingga para pekerja dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian serta pengkajian dari hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen sudah menjadi suatu kebiasaan yang mengakar dalam lingkungan masyarakat. Perjanjian kerja tersebut mengikat para pihak dengan sendirinya dan dipandang sah walaupun dibuat secara lisan. perjanjian yang dibuat secara lisan banyak mempunyai kelemahan dalam hal pembuktian. Hal ini disebabkan karena perjanjian kerja yang dibuat secara lisan kurang menjamin hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan termasuk jaminan sosial tenaga kerja yang seharusnya diterima para pekerja.
2. Penyelesaian wanprestasi pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen dilakukan dengan jalan mengutamakan musyawarah kekeluargaan dan dicapai kesepakatan baru namun jika kesepakatan tidak dapat dicapai maka perjanjian kerja akan diakhiri.
3. Tingkat pendidikan rendah yang dimiliki para pekerja menyebabkan ketidak pahaman akan pentingnya jaminan sosial tenaga kerja yang seharusnya diperoleh menjadi hal terabaikan. Hal ini juga terjadi pada

pihak majikan sehingga jaminan sosial tenaga kerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen belum terlaksana, hal ini menjadi hal yang harus diperhatikan mengingat pentingnya jaminan sosial tenaga kerja. Dengan demikian ketimpangan masih banyak terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari awal terjadinya perjanjian yang dibuat secara lisan dimana perjanjian yang semestinya harus dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban para pihak yang dapat memudahkan jika terjadi adanya wanprestasi. Ketimpangan juga terjadi dengan adanya pekerja dibawah umur dan tidak adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja yang merupakan perlindungan bagi tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial ketenagakerjaan..

B. Saran

1. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis guna perlindungan dan pemenuhan hak para pihak dan memudahkan penyelesaian jika terjadi wanprestasi. Walaupun sudah menjadi suatu kebiasaan dalam masyarakat dan mengikat para pihak dengan sendirinya, perjanjian kerja secara lisan yang dilakukan pada industri genteng sokka di kabupaten Kebumen tetap mempunyai banyak kelemahan sehingga kebiasaan tersebut perlu diubah guna perlindungan dan jaminan bagi para pihak yang lebih baik sehingga hubungan kerja dapat terjalin dengan sebaik-baiknya.

2. Mengingat pentingnya jaminan sosial tenaga kerja perlu adanya pemahaman para pihak dan kesadaran pemilik industri genteng sokka di Kabupaten Kebumen demi terlaksananya jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan hak bagi para pekerja.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdulkadir Muhammad. 2000. *Hukum Perdata Indonesia*, Cetakan Ketiga, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Kesatu, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Ahmad Azhar Basyir. 1993. *Refleksi atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, Cetakan Kesatu, Mizan, Bandung
- _____. 2000. *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, UII Pres, Yogyakarta
- A Qirom Syamsudin Meliala. 1985. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta
- Chairuman Pasaribu. 1994. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Cetakan Kesatu, Sinar Grafika, Jakarta
- C.S.T. Kansil. 1984. *Tata Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. 1997. *Pokok-Pokok Hukum Jamsostek*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Djohari Santosa. 1989. *Hukum Perjanjian Indonesia*, Bagian Perpustakaan Fak Hk UII, Yogyakarta
- FX Djumialji. 1987. *Perjanjian Kerja*, Cetakan Pertama, Bina Aksara, Jakarta
- Henry P. Panggabean. 1992. *Penyalahgunaan Keadaan (misbruik van omstendigheder) Sebagai Alasan (baru) untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum di Belanda) Cetakan Pertama*, Liberty, Yogyakarta
- Imam Soepomo. 1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta
- _____. 1990. *Hukum Perburuhan*, Cetakan Ketujuh, Djambatan, Jakarta
- J. Satrio. 1999. *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, Alumni, Bandung

- _____. 2001. *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- _____. 2001. *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, PT. Citra Aditya bakti, Bandung
- _____. 2001. *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- R. Setiawan. 1987. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung
- R. Subekti. 1995. *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- _____. 2001. *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- _____. 2001. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Sentanoe Kertonegoro. 1987. *Jaminan sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara Sumber Widya, Jakarta
- Soebekti. 1985. *Pokok-pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta
- _____. 1987. *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta
- Sudikno Mertokusumo. 1996. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta
- Sutan Remy Sjahdeny. 1993. *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank Indonesia*, Institut Bankir Indonesia, Jakarta
- Wirjono Projodikoro. 1953. *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Cetakan pertama, Gravenhage, Bandung
- Yahya Harahap. 1986. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung

Peraturan Perundang-undangan Nasional

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 83 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993

Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

