

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia telah memasuki era globalisasi, sehingga dunia usaha dituntut untuk berkembang semakin pesat. Hal ini dapat dilihat dalam masyarakat kapitalis sudah lumrah jika pengusaha besar mengendalikan perekonomian masyarakat (negara) dengan menjual produk atau jasa yang dihasilkannya berdasarkan model-model perjanjian yang mengandung syarat-syarat yang menguntungkan pihaknya. Syarat-syarat perjanjian yang mereka buat dan disodorkan kepada para pekerja/buruh umumnya kurang mencerminkan rasa keadilan karena pekerja/buruh tidak berhak menawar syarat-syarat yang telah ditentukan oleh pengusaha. Menawar berarti menolak syarat-syarat yang ditentukan.

Perjanjian baku diterima oleh para pengusaha umumnya dan dijadikan model perjanjian tidak hanya di negara-negara maju, melainkan juga di negara-negara berkembang sebagai dasar penerapan prinsip ekonomi, yaitu: dengan usaha sedikit mungkin, dalam waktu sesingkat mungkin, dengan biaya seringan mungkin, dengan cara sepraktis mungkin, memperoleh keuntungan sebesar mungkin.¹

Dalam hubungan hukum antara sesama pengusaha, perjanjian baku hampir tidak menimbulkan masalah apa-apa karena mereka berpegang pada

¹ Abdulkadir Muhammmad, *Perjanjian Baku Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hal. 3.

prinsip ekonomi yang sama. Tetapi dalam hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh biasa, justru muncul permasalahan utama yaitu kemampuan pekerja/buruh memenuhi syarat-syarat yang telah diterapkan secara baku dan sepihak oleh pengusaha. Dalam hal ini pekerja/buruh harus menerima segala akibat yang timbul dari perjanjian tersebut walaupun akibat itu merugikan pekerja/buruh tanpa kesalahannya.

Jika para pengusaha mengadakan perjanjian kerja antara sesama pengusaha, umumnya sudah dapat dipahami bahwa dengan syarat-syarat yang mereka setuju bersama, mereka akan mencapai tujuan ekonomi yang mereka harapkan. Hal ini tidak menimbulkan masalah karena kedua pihak telah memenuhi makna syarat-syarat yang ditentukan itu. Syarat-syarat itu telah dirumuskan sedemikian rapi, sehingga menjadi syarat-syarat yang berlaku untuk semua yang membuat perjanjian dengan pengusaha yang bersangkutan. Dengan kata lain, syarat-syarat itu dibakukan artinya ditetapkan sebagai tolak ukur bagi setiap pihak yang membuat perjanjian dengan pengusaha yang bersangkutan.

Setelah diberlakukan untuk semua orang yang mengadakan perjanjian dengan pengusaha tadi, pelaksanaan syarat-syarat tersebut ada diantaranya menjadi tidak normal, tidak berlaku sebagai mana mestinya. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan kondisi tingkat pengetahuan, kemampuan ekonomi, ragam kebutuhan yang diinginkan, antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh.²

² *Ibid*, hal.1.

Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai *bargaining position* yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut. Asas kebebasan berkontrak ini terkandung dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dengan menekankan pada perkataan “semua” yang artinya semua perjanjian apapun dan mencerminkan kebebasan. Maka pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperolehkannya pula membuat undang-undang sendiri. Kebebasan tersebut meliputi:

1. Bebas untuk membuat atau tidak membuat perjanjian
2. Bebas mengadakan perjanjian dengan siapapun
3. Bebas untuk menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian
4. Bebas untuk memilih bentuk perjanjian
5. Bebas untuk memilih jenis perjanjian
6. Bebas untuk memilih atau menentukan hukum yang berlaku dalam perjanjian yang akan dibuat (*choice of law*).

Perkembangan kebebasan berkontrak di dalam klausul tersebut dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para

pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Dalam kenyataan hal tersebut sering tidak terjadi demikian rupa, sehingga negara menganggap perlu campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Lebih tegasnya batasan kebebasan diatur dalam pasal 1337 KUHPerdara yang berbunyi: “Suatu sebab adalah terlarang apabila oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Misal negara dapat saja mengatur dengan melarang klausul-klausul dalam suatu kontrak yang dapat berakibat buruk atau merugikan kepentingan masyarakat sebab tidak ada kebebasan berkontrak yang mutlak. Asas kebebasan berkontrak diakui oleh KUHPerdara, sehingga penentuan mengenai klausul-klausul yang dilarang atau yang diwajibkan dituangkan dalam bentuk undang-undang. Namun didasari atau tidak bahwa untuk mengeluarkan undang-undang akan memerlukan waktu yang cukup lama.

Sehubungan dengan penerapan asas kebebasan berkontrak ini, dapat penulis kemukakan ketentuan yang diatur pada Pamella Swalayan Satu

Yogyakarta dalam perkembangan usahanya tidak terlepas dari peranan para pemimpin, staff, pekerja/buruh atau pihak lain yang mendukung kelancaran dan kemajuan usahanya. Di samping itu pengusaha juga memperkerjakan pekerja/buruh yang jumlah cukup banyak. Dengan demikian dalam usaha tersebut timbul suatu perjanjian-perjanjian demi kemajuan dan perkembangan pengusaha sehingga mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut. Hal ini dapat terlihat pada proses rekrutmen calon pekerja/buruh yang datang akan diseleksi terlebih dahulu. Proses seleksi ini meliputi seleksi tertulis dan wawancara (interview).

Setelah terpilih calon karyawan yang memenuhi persyaratan di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, calon pekerja/buruh langsung disodori surat perjanjian kerja waktu tertentu untuk 2 (dua) tahun. Dalam kesepakatan kerja ini telah dinyatakan bahwa Pamela Swalayan Satu Yogyakarta merupakan pihak pertama sebagai pemberi kerja. Sedangkan karyawan merupakan pihak kedua yang menerima pekerjaan.³

Ketidaksesuaian antara *dass sollen* dan *dass sein* itu dapat terlihat dalam tidak adanya posisi tawar-menawar atau *bargaining power* yang seimbang yang justru dirasa memberikan ketidakadilan pihak pekerja. Karena pada hakikatnya pengusaha ini selalu berada pada posisi kuat berhadapan dengan para pekerja/buruh yang umumnya berposisi lemah. Pekerja/buruh hanya dihadapkan pada dua pilihan, yaitu:

³ Hasil wawancara dengan Bpk. Sulistiyono, staff HRD, Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, tertanggal 16 (Maret 2012).

- a. Jika pekerja/buruh membutuhkan produksi atau jasa yang ditawarkan kepadanya, setujuilah perjanjian dengan syarat-syarat baku yang disodorkan oleh pengusaha.
- b. Jika pekerja/buruh tidak setuju dengan syarat-syarat baku yang ditawarkan itu, janganlah membuat perjanjian dengan pengusaha yang bersangkutan.

Sebagai pekerja/buruh mempunyai kewajiban dan hak-hak yang harus dipenuhi. Adapun kewajiban-kewajiban tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pekerjaan
- 2) Mentaati peraturan dari pengusaha
- 3) Membayar ganti rugi dan denda.

Disamping itu harus memenuhi kewajiban-kewajibannya, pekerja/buruh memiliki hak-hak sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan upah atas suatu prestasi kerja dan uang pengganti (uang pesangon) pada saat pemutusan hubungan kerja.
- 2) Mendapatkan jaminan perawatan dan pengobatan
- 3) Mendapat waktu istirahat kerja
- 4) Mendapatkan surat keterangan

Adapun kewajiban-kewajiban dari pengusaha itu sendiri adalah sebagai berikut:

- 1) Membayar upah termasuk uang pengganti (uang pesangon) bila terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Memberikan jaminan perawatan dan pengobatan

- 3) Memberikan waktu istirahat kerja
- 4) Memberikan surat keterangan
- 5) Bertindak sebagai majikan yang baik.
- 6) Disamping itu harus memenuhi kewajiban-kewajibannya, pengusaha memiliki beberapa hak sebagai berikut:
 - 1) Berhak atas suatu pemenuhan prestasi kerja para pekerja/buruh
 - 2) Berhak atas ditaatinya peraturan yang dibuat pengusaha
 - 3) Berhak atas penerimaan ganti rugi/denda, bilamana pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang merugikan pengusaha.

Permasalahan timbul karena adanya bentuk pelanggaran yang dilakukan seorang pekerja/buruh pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta yaitu pelanggaran tata-tertib yang dinilai sebagai bentuk pelanggaran berat bagi Pamela Swalayan Satu Yogyakarta yakni "*tindakan tidak akan merokok, minum-minuman keras, narkoba dan sejenisnya baik di dalam ataupun diluar lingkungan kerja*", yang tentunya pelanggaran tersebut erat kaitannya terhadap klausul yang menyatakan kesanggupan pekerja/buruh menerima sanksi atau hukuman yang berupa teguran, peringatan dan pembatalan surat perjanjian kerja bilamana ternyata melakukan perbuatan yang melanggar peraturan, petunjuk, tata-tertib dan disiplin kerja, terlebih pelanggaran tersebut diatas pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta. Pelanggaran tersebut ditindak lanjuti jika terbukti tertangkap tangan, melihat secara langsung oleh pihak pimpinan pemberi kerja dan konsekuensi hukumnya akan diberhentikan tanpa diberi uang pengganti (uang pesangon), tentu saja hal

tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama pasal 158 (ayat 3) yang mengatur ketentuan uang penggantian/pesangon bila terjadi pemutusan hubungan kerja. Dan cacatnya lagi di dalam klausul surat perjanjian kerja tersebut tidak mencantumkan klausul keterangan uang pengganti/pesangon bila terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut tentu saja menambah kerugian pihak pekerja/buruh yang berada di posisi lemah akibat pelaksanaan asas kebebasan berkontrak tersebut.

Sehubungan dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam maka penelitian ini berjudul: Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi kasus Pamela Swalayan Satu Yogyakarta).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan batasan masalah di atas, penulis akan mengangkat dua permasalahan guna dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Apakah asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta sudah diterapkan ?
2. Apakah pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan khususnya yang mengatur pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pengganti (uang pesanggon) sudah diterapkan di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian Skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pelaksanaan asas kebebasan berkontrak antara pengusaha dan pekerja/buruh pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pengganti (uang pesanggon) bagi pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan tata-tertib dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta.

D. Tinjauan Pustaka

Pengaturan tentang perjanjian dapat ditemui dalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih” ketentuan pasal ini menurut Abdul Kadir Muhammad sebenarnya banyak mengandung kelemahan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hanya menyangkut sepihak saja
2. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus

3. Pengertian perjanjian terlalu luas
4. Tanpa menyebut tujuan.⁴

Dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian yaitu:

- a. Seseorang manusia atau suatu badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu (*schudennar atau debitur*).
- b. Seorang manusia atau suatu badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu (*schudennor kreditur*).

Subyek perjanjian yang berupa seseorang manusia harus mematuhi syarat umum untuk dapat melakukan sesuatu perbuatan hukum secara sah, yaitu harus sudah dewasa, sehat pikirannya dan oleh peraturan seseorang perempuan yang sudah kawin, menurut pasal 108 KUHPerdara.⁵

Obyek dalam perjanjian adalah hal yang diwajibkan pengusaha kepada pekerja/buruh dan hal mana terhadap pihak pekerja/buruh mempunyai hak. Mengenai hal tersebut diatas, pasal 1234 KUHPerdara menentukan adanya tiga hal yaitu:

1. Untuk memberikan atau menyerahkan sesuatu
2. Untuk berbuat sesuatu atau melakukan perbuatan tertentu.
3. Untuk tidak dibuat sesuatu atau menurut perjanjian ia tidak boleh melupakan sesuatu.

Syarat syahnya perjanjian Menurut pasal 1320 KUHPerdara untuk syarat syahnya suatu perjanjian diperlukan syarat sebagai berikut:

⁴ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1990, hal.78.

⁵ A. Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian dan Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta, 1985 hal. 14.

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

Sepakat atau juga dinamakan perizinan, seia sakata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat. Sepakat merupakan suatu syarat yang logis, karena dalam perjanjian setidaknya-tidaknya ada dua orang yang saling berhadapan dan mempunyai kehendak yang saling mengisi. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.⁶

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akilbaliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.⁷

Menurut R. Subekti suatu perjanjian harus mempunyai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan mengenai hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian.⁸

Secara traditional suatu perjanjian terjadi berlandaskan asas kebebasan berkontrak diantara dua pihak yang mempunyai kedudukan yang seimbang dengan dan kedua belah pihak berusaha untuk mencapai kata sepakat melalui proses negoisasi diantara mereka. Dalam perkembangannya, banyak perjanjian di dalam transaksi bisnis terjadi bukan melalui proses negoisasi

⁶ J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1992, hal. 6.

⁷ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta 1987, hal.17.

⁸ *Ibid*, hal.19.

yang seimbang diantara para pihak. Salah satu pihak telah menyiapkan syarat-syarat baku pada suatu formulir perjanjian yang sudah ada kemudian disodorkan kepada pihak lain untuk disetujui dengan hampir tidak memberikan kebebasan sama sekali kepada pihak lainnya untuk melakukan negoisasi atas syarat-syarat yang disodorkan. Perjanjian yang demikian ini disebut juga perjanjian baku atau perjanjian standar atau perjanjian adhesi.⁹

Perjanjian baku disebut juga perjanjian standar, dalam bahasa inggris disebut *standard contract*, *standard agreement*. Kata baku atau standar artinya tolak ukur yang dipakai sebagai patokan atau pedoman bagi setiap konsumen dalam hal ini disebut pekerja/buruh, yang mengadakan hubungan hukum dengan pengusaha. Yang dibakukan dalam perjanjian baku meliputi model, rumusan dan ukuran.¹⁰

Asas kebebasan berkontrak secara tidak langsung diatur Pasal 1338 ayat (1) KUHPERdata, yang menegaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Menurut Absori, menjelaskan bahwa dengan mendasarkan kata semua, maka berarti semua orang bebas untuk mengadakan perjanjian yang memuat apa saja dan syarat-syarat perjanjian macam apapun (menentukan secara bebas apa yang menjadi hak, kewajiban dan tanggungjawab sepanjang tidak melanggar ketertiban umum) adalah suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya telah membuat kontrak (perjanjian) yang berisi

⁹ Sutan Renmy Sjaahdeini, *Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*, Instintut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hal. 65-66.

¹⁰ Abdul Kadir Muhammad, *Perjanjian Baku Dalam.....op.cit*, hal.6.

dan macam apapun asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang dan ketertiban umum.¹¹

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam 1601(a) KUH Perdata yang berbunyi bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda biasa disebut sebagai *Arbeidsovereekomst*, yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian.

Imam Soepomo mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak ke satu buruh , mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah kepada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan devinisi pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja menurut KUH Perdata tampak akan ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain, ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara

¹¹ Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia (Beberapa Aspek Pengembangan Pada Era Liberalisme Perdagangan)*, Surakarta: Muhammadiyah University Press UMS, 2006, hal. 85.

¹² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, hal.30.

sosial ekonomi memberikan perintah pada pekerja secara sosial ekonomi memiliki kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.¹³ Dalam Undang-undang ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur didalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Di dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), perjanjian tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaannya atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.¹⁴

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan atau tertulis hal tersebut telah dijelaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal.56

¹⁴ F.X. Djumildji, *Hukum Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal.36

2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membaantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Mengenai isi dari perjanjian kerja menurut Undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya, apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Macam-Macam Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja pada praktek pelaksanaannya ada terdapat 2 (dua) macam perjanjian kerja. Akan tetapi yang perlu diketahui dan sering didapat dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, pada umumnya hampir semua perjanjian kerja sama bentuk. Walaupun demikian ternyata disana sini ada mengandung perbedaan-perbedaan tertentu. Perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan ini lazim disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Perjanjian kerja ini biasa disebut dengan perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena adanya hal-hal seperti berikut.¹⁵

Dari penjelasan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa, hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Maka sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hubungan ini, isi atau klausul-klausul perjanjian tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak saja.

Menyerahkan perbuatan perjanjian kontrak baku kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata, hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara kedua belah pihak.

¹⁵ *Ibid*, hal. 11.

Kiranya perlu ada pembatasan-pembatasan yang dilakukan negara terhadap asas kebebasan berkontrak.

Perkembangan kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Dalam kenyataan hal tersebut sering tidak terjadi demikian sehingga negara menganggap perlu campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak baku dalam perjanjian kerja yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai *bargaining position* yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut. Asas kebebasan berkontrak ini terdapat pada Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dengan menekankan pada perkataan semua, maka Pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada

masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperoleh pula membuat undang-undang sendiri, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Lebih tegasnya para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Misal negara dapat saja mengatur dengan melarang klausul-klausul dalam suatu kontrak yang dapat berakibat buruk atau merugikan kepentingan masyarakat sebab tidak ada kebebasan berkontrak yang mutlak. Asas kebebasan berkontrak diakui oleh KUHPerdara, sehingga penentuan mengenai klausul-klausul yang dilarang atau yang diwajibkan dituangkan dalam bentuk undang-undang. Namun didasari atau tidak bahwa untuk mengeluarkan undang-undang akan memerlukan waktu yang cukup lama.

Peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satunya adalah kebebasan berkontrak.

Tenaga kerja merupakan salah satu dari 4 faktor produksi yang penting di dalam menunjang pengembangan perindustrian, disamping faktor-faktor yang lain seperti modal, alam dan faktor kemampuan berusaha. Pengertian tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang dimuat dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dalam hubungan ini pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka tenaga kerja tidak didasarkan pada umur atau usia melainkan berdasarkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa. Dengan demikian anak-anak atau orang yang sudah lanjut usia dapat disebut sebagai tenaga kerja asalkan mereka sudah mampu atau masih mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Asas yang menegaskan bahwa apabila seseorang membuat perjanjian secara sah (memenuhi Pasal 1320) "Maka perjanjian itu berakibat bagi para pihak yang membuatnya, yaitu perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi si pembuatnya oleh karenanya akibat atas asas pacta sunt servanda sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 ayat (1) adalah:

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sekapat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan

cukup untuk itu. Semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik."

Dengan demikian Pasal 1338 berkenaan dengan asas *pacta sunt servanda* mempunyai nama lain asas kepastian hukum. Sesuatu memperoleh jaminan bahwa apa yang telah disepakati dijamin pelaksanaannya, hal ini menimbulkan kewajiban bagi pihak ketiga (termasuk hukum) untuk menghormati perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak, artinya pihak ketiga tidak dapat mencampuri isi perjanjian dan harus mengakui adanya perjanjian.

Berakhirnya perjanjian kerja berhubungan erat dengan berakhirnya hubungan kerja. Hal ini disebabkan pembuatan perjanjian kerja merupakan titik tolak adanya hubungan kerja. Oleh karena itu dengan adanya pengakhiran hubungan kerja, maka berakhir pula perjanjian kerja yang dibuat untuk para pihak.

Pengakhiran hubungan kerja yang terjadi karena tidak berakhirnya waktu tertentu yang telah diperpanjang sebelumnya tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh dan majikan), karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari, mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini.

E. Metodologi Penelitian

Untuk mencapai sasaran dan tujuan dalam suatu penelitian ini, maka perlu menggunakan metode penelitian, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian:

1. Obyek Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, yang beralamat di Jalan Kusumanegara 135-141 Yogyakarta. Dengan pertimbangan bahwa letaknya strategis, sehingga diharapkan dapat lebih lancar dalam pelaksanaan penelitian.

2. Subyek Penelitian (Responden)

Subyek penelitian merupakan pihak-pihak atau orang-orang yang dipilih oleh peneliti untuk memberikan informasi atau keterangan terhadap masalah yang diteliti. Untuk penelitian yang akan meneliti sebuah populasi dibutuhkan metode teknik sampling yaitu metode pengambilan sampel dari populasi, dengan cara *Non-Random Sampling*, ialah teknik mengambil sample dengan cara dipilih yang didasarkan atas adanya kesesuaian sample dengan permasalahan penelitian.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini diharapkan dapat diperoleh di tempat penelitian maupun dari luar penelitian adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui studi lapangan dengan mengadakan penelitian dengan pihak-pihak yang

bersangkutan. Sumber data ini berupa keterangan-keterangan yang berasal dari pihak-pihak atau lembaga-lembaga yang terkait dengan obyek yang diteliti secara langsung, yaitu hasil wawancara dengan pihak staf kepegawaian/bagian HRD di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, melainkan diperoleh melalui studi kepustakaan. Seperti halnya membaca dan mempelajari berbagai literatur-literatur, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah dibahas dalam skripsi ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara langsung. Dalam proses wawancara dua orang tersebut menempati kedudukan yang berbeda. Satu pihak sebagai pencari informasi atau *interviewer* sedangkan pihak lain sebagai pemberi informasi atau *informan*.

b. Pengamatan (Observasi)

Obsevasi adalah suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti akan melakukan pengamatan terhadap kenyataan hukum dalam praktek di lokasi penelitian.

Data sekunder dilakukan dengan cara sebagai berikut :

c. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur baik di perpustakaan maupun di tempat lain. Literatur yang digunakan tidak terbatas pada buku-buku tetapi juga bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

5. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu penelitian yang didasarkan pada suatu ketentuan hukum (peraturan-peraturan yang berlaku) dengan fenomena atau kenyataan yang terjadi dilapangan serta aspek hukum yang mengatur penegakan hukum terhadap penerapan asas kebebasan berkontrak dalam kontrak baku perjanjian kerja waktu tertentu.

6. Metode Analisis Data

Studi penelitian ini dengan menggunakan metode analisis data kualitatif, yang mana proses penganalisisan data tersebut dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: Data yang diperoleh diproses dan dilakukan penyusunan data dalam satuan-satuan tertentu. Caranya dengan mengolah data mentah yang diperoleh lalu mengklasifikasikannya, kemudian dilakukan proses editing data, lalu membahasnya berdasarkan penafsiran yang dilakukan dengan cara mendiskusikan data yang diperoleh dengan hukum positif dengan masalah yang dikaji dan atau diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan akhir secara deduktif.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam memahami isi dan tujuan dari penelitian, maka penulis memaparkan rancangan dari bentuk dan isi dari skripsi. Dimana keseluruhannya terdiri dari empat bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, Berisi tentang uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, berisi uraian tinjauan tentang perjanjian pada umumnya, tinjauan tentang perjanjian baku, tinjauan perjanjian kerja, Asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu ditinjau dari perspektif keislaman.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, Berisikan pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi ketentuan-ketentuan proses terjadinya perjanjian kerja, bentuk dan isi perjanjian kerja, tahap pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam kontrak baku perjanjian kerja waktu tertentu pada Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pesanggon ditinjau dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV : PENUTUP, berisikan kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan dan disertai saran-saran.

- DAFTAR PUSTAKA.

- LAMPIRAN.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Pengaturan tentang perjanjian dapat ditemui dalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih” ketentuan pasal ini menurut Abdul Kadir Muhammad sebenarnya banyak mengandung kelemahan yang dapat diuraikan sebagai berikut: ¹⁶

a. Hanya menyangkut sepihak saja

Hal ini dapat diketahui dari kalimat “Satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata mengikat diri adalah bersifat satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusannya adalah saling mengikatkan diri sehingga ada konsensus diantara para pihak.

b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus

Dalam pengertian perbuatan termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (*zaakwarneming*). Tindakan melawan hukum (*onrechtmatige doad*) yang tidak mengandung suatu konsensus seharusnya dipakai kata persetujuan.

¹⁶ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan..... op.cit*, hal.77.

c. Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut adalah terlalu luas karena mencakup juga pelangsong perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

d. Tanpa menyebut tujuan

Dalam perumusan pasal tersebut diatas tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga para pihak tidak jelas mengikatkan diri untuk apa.¹⁷

Berdasarkan alasan yang dikemukakan di atas maka perlu dirumuskan kembali apa yang dimaksud dengan perjanjian itu. Beberapa sarjana hukum yang memberikan definisi mengenai perjanjian adalah:

Setiawan: “Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.¹⁸

Subekti: “Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.¹⁹

¹⁷ *Ibid*, hal.78

¹⁸ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung 1987, hal. 49

¹⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian.....op.cit*, hal. 1.

Dari beberapa definisi diatas penulis lebih memilih pendapat yang dikemukakan oleh R. Subekti, yaitu perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari uraian tadi, bisa digunakan untuk menerangkan bahwa perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling memberikan dan menerima sesuatu.

2. Syarat sahnya perjanjian

Menurut pasal 1320 KUHPerdara untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan syarat sebagai berikut:

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

Untuk dua syarat yang pertama disebut sebagai syarat subyektif mengenai orang-orangnya atau subyek yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang kedua adalah syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilaksanakan.²⁰

Lebih lanjut akan diuraikan satu persatu syarat-syarat perjanjian menurut ahli hukum, sebagai berikut:

²⁰ *Ibid*, hal. 17.

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Sepakat atau juga dinamakan perizinan, seia sakata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat. Sepakat merupakan suatu syarat yang logis, karena dalam perjanjian setidaknya-tidaknya ada dua orang yang saling berhadapan dan mempunyai kehendak yang saling mengisi. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.²¹ Persetujuan harus berasal dari masing-masing pihak tanpa adanya paksaan maupun adanya satu bentuk penipuan atau ketakutan (pasal 1321,1322, dan 1328 KUHPerdara).

Paksaan telah terjadi, apabila perbuatan itu sedemikian rupa hingga dapat menakutkan seorang yang berpikiran sehat, dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian terang dan nyata (pasal 1324 KUHPerdara).

Dalam mempertimbangkan hal itu harus diperhatikan usia, kelamin dan kedudukan orang-orang yang bersangkutan.

Penipuan adalah suatu usaha yang dilaksanakan secara sengaja, dengan jalan tipu muslihat untuk menimbulkan kesesatan kepada

²¹ J. Satrio, *Hukum Perjanjian..... log.cit*, hal.6.

pihak yang lain. Penipuan merupakan perilaku atau tindakan membiarkan dengan maksud untuk menyesatkan pihak lain.²²

Penipuan merupakan suatu alasan untuk pembatalan perjanjian, apabila tipu muslihat, yang dipakai oleh salah satu pihak, adalah sedemikain rupa hingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak telah membuat perikatan itu jika tidak dilakukan tipu muslihat tersebut. (pasal 1328 KUHPerdara).

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akilbaliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.²³ Cakap berarti mengerti akan sesuatu yang dilakukan serta mengetahui dampak dari perbuatan yang dilakukannya, dengan kata lain sudah dapat mengendalikan apa yang diperbuatnya serta mampu mempertanggung jawabkannya.

Pada umumnya setiap orang dinyatakan cakap untuk membuat perjanjian apabila ia oleh UU tidak dinyatakan tak cakap. Hal ini diatur dalam pasal 1329 KUHPerdara. Pengecualian atas prinsip yang ada dalam pasal 1329 KUHPerdara yaitu ada dalam isi 1330 KUHPerdara ditentukan orang-orang yang tidak cakap membuat perjanjian yaitu:

²² R. Setiawan, *Op.cit*, hal. 265.

²³ R. Subekti, *Op.cit*, hal 17.

1) Orang yang belum dewasa

Dalam pasal 1330 dikatakan bahwa mereka yang belum genap berumur 21 tahun dan tidak menikah adalah belum dewasa. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa dewasa adalah mereka yang telah berumur 21 tahun, telah menikah termasuk mereka yang belum berusia 21 tahun, tetapi sudah menikah dan orang dewasa adalah orang yang pada dasarnya cakap untuk bertindak atau tidak dilarang oleh UU.

2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan

Adalah orang yang karena sifat pribadi dianggap tidak cakap untuk bertindak sendiri di dalam lalu lintas hukum. Orang yang termasuk dibawah pengampuan adalah orang yang sakit gila atau mata gelap, orang yang lemah akal dan orang yang pemboros.

Pengampuan tidak pernah terjadi demi hukum akan tetapi selalu terjadi karena adanya suatu permohonan kepada pengadilan negeri yang berada di daerah hukum di mana orang dimohonkan ditaruh dibawah pengampuan berada. "Segala permintaan akan pengampuan, harus dimajukan kepada Pengadilan Negeri, yang mana dalam daerah hukumnya orang yang dimintanya pengampunannya, berdiam". (pasal 436 KUHPerdara).

c. Suatu hal tertentu

Yaitu obyek yang tertentu, syarat-syarat ini perlu untuk dapat menetapkan kewajiban debitur jika ada perselisihan. Dalam pasal 1332 yaitu Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok suatu perjanjian. Pasal 1333 KUHPerdara menentukan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang paling sedikit ditentukan jenisnya. Selanjutnya dalam pasal tersebut ditetapkan bahwa diperbolehkan mengadakan perjanjian dimana pada waktu mengadakan perjanjian jumlah barang belum ditentukan asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung (jo pasal 1334 ayat 1 KUHPerdara).

Menurut R. Subekti suatu perjanjian harus mempunyai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan mengenai hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian.²⁴

d. Cuasa yang halal

Yang dimaksud adalah sebab dari isi suatu perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak, bukan sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian. Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, yang diperhatikan adalah isi perjanjian itu menggambarkan tujuan yang hendak dicapai tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan

²⁴ R. Subekti, *Op. cit*, hal. 19

ketertiban umum dan kesusilaan, hal ini terlihat jelas dalam pasal 1337 KUHPerdata yaitu “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Sebab harus dibedakan dengan motif-motif adalah alasan yang mendorong batin seseorang untuk melakukan sesuatu hal tertentu. Motif merupakan hal yang tidak penting dalam hukum., sedangkan sebab adalah tujuan dari perjanjian.²⁵

3. Unsur-Unsur Perjanjian :

Unsur-unsur dalam perjanjian meliputi : ²⁶

a. Unsur essensialia

Essensialia adalah unsur perjanjian yang harus ada dalam setiap perjanjian, dimana unsur tersebut merupakan unsur mutlak. Tanpa adanya unsur essensialia maka perjanjian tidak mungkin ada.

b. Unsur naturalia

Naturalia adalah unsur perjanjian yang diatur dengan undang-undang, tetapi oleh pihak dapat disingkirkan atau diganti. Misalnya adalah kewajiban debitur untuk menanggung biaya penyerahan dapat disampinginya atas kesepakatan kedua belah pihak.

c. Unsur accidentalia

Accidentalialia adalah unsur perjanjian yang dapat diambil oleh para pihak, dimana hal tersebut tidak diatur dalam undang-undang, misalnya tempat perjanjian.

²⁵ R. Setiawan, *Op. cit*, hal. 62

²⁶ J. Satrio, *Op.cit*, hal. 57.

4. Asas –Asas dalam Perjanjian

a. Kebebasan Berkontrak

Menurut Hasanudin Rahman yang dimaksud dengan asas kebebasan berkontrak atau yang sering disebut juga sebagai sistem terbuka adalah adanya kebebasan yang seluas-luasnya yang oleh undang-undang diberikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum. Penegasaan mengenai adanya kebebasan berkontrak ini dapat dilihat pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini juga dimaksudkan untuk menyatakan tentang kekuatan perjanjian, yaitu kekuatan yang sama dengan suatu undang-undang. Kekutan seperti itu diberikan kepada semua perjanjian yang dibuat secara sah.²⁷

Menurut Subekti, cara menyimpulkan asas kebebasan berkontrak (*beginselder contractvrjheid*) adalah dengan jalan menekankan pada perkataan semua yang ada di muka perkataan perjanjian. Dikatakan bahwa Pasal 1338 ayat (1) tersebut seolah-olah membuat suatu pernyataan (proklamasi) bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian apa saja dan itu akan mengikat kita, sebagaimana mengikatnya undang-

²⁷ Hasanudin Rahman, *Seri Ketrampilan Merancang Kontrak Bisnis Contract Drafting*, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.14.

undang. Pembatasan terhadap kebebasan itu hanya berupa apa yang dinamakan ketertiban umum dan kesucilaan.²⁸

Sebagai ciri khas hukum perikataan Belanda modern biasanya orang mengutarakan bahwa pada prinsipnya ada kebebasan berkontrak dalam hukum perdata Belanda dan beberapa negara eropa kontinental. Di sana pertama-tama dimaksudkan kebebasan berkontrak dalam arti materiil, adalah bahwa kita memberikan kepada sebuah persetujuan setiap isi atau substansi yang dikehendaki, dan bahwa kita tidak terikat kepada tipe-tipe persetujuan tertentu yang telah diuraikan dengan jelas sebelumnya. Pembatasan-pembatasan ada dalam bentuk ketentuan-ketentuan umum, yang mensyaratkan bahwa isi tersebut harus merupakan sesuatu yang halal dan di dalam bentuk aturan-aturan khusus hukum memaksa bagi jenis-jenis persetujuan-persetujuan tertentu (misalnya persetujuan ketenagakerjaan dan persetujuan sewa-menyewa).²⁹

Disamping kebebasan berkontrak dalam arti materiil kita dapat mengandalkan suatu kebebasan berkontrak dalam arti formil adalah persetujuan dapat dibedakan menurut cara yang dikehendaki, pada prinsipnya tidak ada persyaratan apapun tentang bentuk. Persesuaian kehendak atau kesepakatan antara para pihak saja sudah cukup maka kebebasan berkontrak dalam arti formil sering juga disebut prinsip konsensualisme.

²⁸ R. Subekti, *Op.cit*, hal.4

²⁹ Soejono Dirjosisworo, *Kontrak Bisnis Menurut Sistem Civil Law, Common Law Dalam Praktek Dagang Internasional*, Mandar Maju, Bandung, 2003, hal.69.

Sistem terbuka dan konsensualisme akan mendapat makna sepenuhnya bilamana dihubungkan dengan akibat hukum bahwa sejalan pula dengan pandangan-pandangan yang kini dianut secara umum di negeri Belanda yang mengalir dari setiap persetujuan, yakni kekuatan mengikatnya. Prinsip bahwa yang terikat pada perkatan yang diucapkannya sendiri, berasal dari etika atau *zenden*. Hal tersebut telah ditemukan sejak jaman kuno klasik pada sejumlah penulis yang tidak berlatar belakang yuris. Namun sudah sejak saat itu, hal ini telah dikumandangkan tanpa pengecualian dengan demikian menurut mereka, misalnya perubahan situasi dan kondisi terkadang dapat mengakhiri keterikatan pada apa yang telah diucapkan. Di dalam ilmu pengetahuan hukum, pemikiran tentang keterikatan ini telah diambil alih, apakah hal tersebut telah dinyatakan dengan keterbatasan-keterbatasan yang dirumuskan secara lebih jelas lagi, seperti persyaratan bahwa yang telah dijanjikan itu tidak diperkenankan bertentangan dengan aturan-aturan hukum yang memaksa.³⁰

Menurut J.Satrio adanya ketentuan umum tentang perikatan yang lahir dari perjanjian memang sangat diperlukan sehubungan dengan berlakunya asas kebebasan berkontrak. Kebebasan berkontrak berarti bahwa orang dapat menciptakan perjanjian-perjanjian baru yang tidak dikenal dalam perjanjian bernama dan yang isinya menyimpang dari perjanjian bernama yang diatur oleh undang-undang. Dengan adanya

³⁰ *Ibid.*

prinsip yang demikian, maka kita bisa membayangkan bahwa suatu ketentuan umum tentang perjanjian sangatlah diperlukan, karena kita memerlukan sekali suatu patokan, apakah yang kita hadapi benar-benar suatu perjanjian? apakah perjanjian yang disodorkan kepada kita sah? Kesemuanya itu membawa konsekuensi, apakah hukum akan memberikan bantuannya, apabila prestasi yang dijanjikan tidak dipenuhi secara suka rela.³¹

Sebaliknya dari adanya ketentuan umum tentang sahnya suatu perjanjian, bisa disimpulkan bahwa membuat undang-undang pada dasarnya memang mengakui kemungkinan adanya perjanjian-perjanjian yang lain dari yang sudah disebutkan dalam perjanjian khusus atau bernama dan ini membuktikan berlakunya asas kebebasan berkontrak.

Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, maka orang pada dasarnya dapat membuat perjanjian dengan isi yang bagaimanapun juga, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Maksud undang-undang disini adalah undang-undang yang bersifat memaksa.

Sejalan dengan asas tersebut di atas, maka Hukum Perdata, khususnya hukum perjanjian, pada dasarnya bersifat hukum yang menambah (*aanvullenrecht*), dalam arti orang dalam perjanjian yang dibuat olehnya dapat membuat ketentuan-ketentuan yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan undang-undang tentang perjanjian, kecuali beberapa yang

³¹ J.Satrio, *Op.cit*, hal.36.

bersifat memaksa. Hukum yang bersifat memaksa akan menambah kekosongan yang ada dalam perjanjian kalau mengenai suatu hal tertentu tidak diberikan suatu pengaturan oleh yang bersangkutan.

Undang-undang sendiri tidak memberikan patokan yang pasti untuk menetapkan mana undang-undang yang bersifat memaksa dan mana yang bersifat menambahi. Pada umumnya orang menafsirkan dari bunyi ketentuan yang bersangkutan, dihubungkan dengan tuntutan masyarakat. Sebagai patokan umum dapat kita katakan bahwa ketentuan hukum perdata pada dasarnya bersifat hukum menambah (*aanvullend*), kecuali undang-undang menentukan lain. Namun jangan dikira bahwa ketentuan yang bersifat memaksa dapat langsung dikenali karena adanya ancaman batal terhadap pelanggarannya, kenyataannya pelanggarannya itu seringkali hanya mengakibatkan, bahwa tindakan hukum yang bersangkutan dapat dibatalkan atau dikabulkannya tuntutan pemotongan/*inkorting* (dalam hukum waris) dan lain-lain, tetapi tindakan hukum yang bersifat melanggar tata krama yang baik (*gaide zenden*) dan ketertiban umum selalu mengakibatkan pembatalan yang mutlak.³²

b. Asas konsensualisme

Asas ini diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang memuat syarat sahnya perjanjian yaitu kesepakatan para pihak untuk mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

³² *Ibid.*

Menurut asas konsensualitas, pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sah dilahirkan sejak terciptanya kesepakatan, dengan kata lain perjanjian itu sudah sah apabila telah sepakat mengenal hal-hal yang pokok dan tidaklah perlu suatu formalitas.³³ Jadi perjanjian para pihak terjadi hanya dengan kata sepakat tanpa memerlukan formalitas tertentu. Pengecualian asas ini adalah perjanjian riil dan perjanjian formil, perjanjian riil misalnya perjanjian pinjam pakai yang menurut Pasal 1740 KUHPerdara baru tercipta dengan diserahkannya barang yang menjadi obyek perjanjian. Perjanjian formal misalnya perjanjian perdamaian yang menurut Pasal 1851 ayat (2) kontrak perjanjian harus dituangkan secara tertulis.

c. Asas Pacta sunt servanda

Asas ini menegaskan bahwa apabila seseorang membuat perjanjian secara sah (memenuhi Pasal 1320) "Maka perjanjian itu berakibat bagi para pihak yang membuatnya, yaitu perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi si pembuatnya oleh karenanya akibat atas asas pacta sunt servanda sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 ayat (1) adalah:

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sekapat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik."

³³ R. Subekti, *Op.cit*, hal. 15.

Dengan demikian Pasal 1338 berkenaan dengan asas pacta sunt servanda mempunyai nama lain asas kepastian hukum.

Sesuatu memperoleh jaminan bahwa apa yang telah disepakati dijamin pelaksanaannya, hal ini menimbulkan kewajiban bagi pihak ketiga (termasuk hukum) untuk menghormati perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak, artinya pihak ketiga tidak dapat mencampuri isi perjanjian dan harus mengakui adanya perjanjian.

d. Asas itikad baik

Asas itikad baik berarti bahwa pelaksanaan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan dan keadilan. Dalam Pasal 1338 ayat (1) dijelaskan bahwa "persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik". Pasal tersebut merupakan dasar dari asas itikad baik.

5. Wanprestasi dan Akibat Hukumnya ³⁴

Apabila si berutang (debitur) tidak melakukan apa yang dijanjikannya, maka dikatakan ia melakukan "wanprestasi", ia alpa atau "lalai" atau ingkar janji. Atau juga ia melanggar perjanjian, bila ia melakukan atau berbuat sesuatu yang tidak boleh dilakukannya. Perkataan wanprestasi berasal dari bahasa Belanda, yang berarti prestasi buruk.

Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa empat macam :

Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya

³⁴ R. Subekti, *Op.cit*, hal.43-45.

- a. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan
- b. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat
- c. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Terhadap kelalaian atau kealpaan si berutang (si berutang atau debitur sebagai pihak yang wajib melakukan sesuatu), diancam beberapa sanksi atau hukuman.

Hukuman atau akibat-akibat yang tidak enak bagi debitur yang lalai ada empat macam, yaitu:

Pertama: membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau dengan singkat dinamakan ganti rugi.

Kedua: pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian.

Ketiga: peralihan resiko

Keempat: membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan di depan hakim.

Karena wanprestasi (kelalaian) mempunyai akibat-akibat yang begitu penting, maka harus ditetapkan lebih dahulu apakah si berutang melakukan wanprestasi atau lalai, dan kalau hal itu disangkal olehnya, harus dibuktikan di muka hakim. Kadang-kadang juga tidak mudah untuk mengatakan bahwa seseorang lalai atau alpa, karena seringkali juga tidak dijanjikan dengan tepat kapan sesuatu pihak diwajibkan melakukan prestasi yang dijanjikan. Dalam jual-beli barang misalnya tidak ditetapkan

kapan barangnya harus diantar ke rumah si pembeli, atau kapan si pembeli ini harus membayar uang harga barang tadi.

Tentang bagaimana caranya memperingatkan seorang debitur, agar jika ia tidak memenuhi tegoran itu dapat dikatakan lalai, diberikan petunjuk oleh pasal 1238 KUHPer. Pasal itu berbunyi sebagai berikut : “*Siberutang adalah lalai, bila ia dengan surat perintah atau dengan sebuah akta sejenis itu telah dinyatakan lalai, atau demi perikatannya sendiri menetapkan bahwa si berutang akan harus sanggup lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.*”

Apakah yang dimaksud dengan surat perintah itu? Yang dimaksudkan ialah suatu peringatan resmi oleh seorang jurusita pengadilan. Perkataan akta sejenis itu sebenarnya oleh undang-undang dimaksudkan suatu peringatan tertulis. Sekarang sudah lazim ditafsirkan suatu peringatan atau tegoran yang juga boleh dilakukan secara lisan, asal cukup tegas menyatakan desakan si berpiutang supaya prestasi dilakukan dengan seketika atau dalam waktu yang singkat.

Apabila seorang debitur sudah diperingatkan atau sudah dengan tegas ditagih janjinya, seperti yang diterangkan di atas, maka jika ia tetap tidak melakukan prestasinya, ia berada dalam keadaan lalai atau alpa dan terhadap dia dapat diperlakukan sanksi-sanksi sebagaimana disebutkan di atas yaitu ganti rugi, pembatalan perjanjian dan peralihan resiko.

Dalam soal penuntutan ganti rugi, oleh undang-undang diberikan oleh ketentuan-ketentuan tentang apa yang dimasukkan dalam ganti rugi

tersebut. Boleh dikatakan, ketentuan-ketentuan itu merupakan pembatasan dari apa yang boleh dituntut sebagai ganti rugi. Dengan demikian, seorang debitur yang lalai atau alpa, masih juga dilindungi oleh undang-undang terhadap kesewenang-wenangan si kreditur. Seperti juga ia sudah pernah dilindungi oleh undang-undang (pasal 1338 ayat 3) dalam soal pelaksanaan. Sekarang ia dilindungi pula dalam soal ganti rugi ini dengan adanya ketentuan-ketentuan tentang pembatasan ganti rugi itu.

Pasal 1247 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan : *“Si berutang hanya diwajibkan mengganti biaya rugi dan bunga yang nyata telah atau sedianya harus dapat diduga sewaktu perjanjian dilahirkan, kecuali jika hal tidak dipenuhinya perjanjian itu disebabkan karena sesuatu tipu daya yang dilakukan olehnya.*

Mengenai pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian, sebagai sanksi kedua atas kelalaian seorang debitur, mungkin ada orang yang tidak dapat melihat sifat pembatalannya atau pemecahan tersebut sebagai suatu hukuman. Pembatalan tersebut bertujuan membawa kedua belah pihak kembali pada keadaan sebelum perjanjian diadakan. Kalau suatu pihak sudah menerima sesuatu dari pihak yang lain, baik uang maupun barang, maka itu harus dikembalikan. Pokoknya, perjanjian itu ditiadakan.

Masalah pembatalan perjanjian karena kelalaian atau wanprestasi pihak debitur ini, dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terdapat

pengaturannya pada pasal 1266 yaitu suatu pasal yang terdapat dalam bagian kelima Bab I, Buku III, yang mengatur tentang perikatan bersyarat.

Dengan adanya ketentuan, bahwa pembatalan perjanjian itu harus diminta kepada hakim, tak mungkinlah perjanjian itu sudah batal secara otomatis pada waktu debitur nyata-nyata melalaikan kewajibannya. Kalau itu mungkin, permintaan pembatalan kepada hakim tidak ada artinya. Dan disebutkan juga secara jelas, bahwa perjanjian itu tidak batal demi hukum. Sebagai kesimpulan dapat ditetapkan, bahwa kreditur dapat memilih antara tuntutan-tuntutan sebagai berikut:

- a) pemenuhan perjanjian
- b) pemenuhan perjanjian disertai ganti rugi
- c) ganti rugi saja
- d) pembatalan perjanjian pembatalan disertai ganti rugi

B. Tinjauan Perjanjian Baku

1. Pengertian Perjanjian Baku

Perjanjian baku disebut juga perjanjian standar, dalam bahasa inggris disebut standar contract, standar agreement. Kata baku atau standar artinya tolak ukur yang dipakai sebagai patokan. Dalam hubungan ini, perjanjian baku artinya perjanjian yang menjadi tolak ukur yang dipakai sebagai patokan atau pedoman bagi setiap konsumen yang mengadakan hubungan hukum dengan pengusaha.

Yang dibakukan dalam perjanjian baku ialah meliputi model, rumusan, dan ukuran.³⁵

2. Ciri-Ciri Perjanjian Baku³⁶

Sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, maka ciri-ciri perjanjian baku mengikuti dan menyesuaikan dengan perkembangan tuntutan masyarakat. Ciri-ciri tersebut mencerminkan prinsip ekonomi dan kepastian hukum yang berlaku di negara-negara yang bersangkutan. Prinsip ekonomi dan kepastian hukum dalam perjanjian baku dilihat dari kepentingan pengusaha bukan dari kepentingan konsumen. Dengan pembakuan syarat-syarat perjanjian, kepentingan ekonomi pengusaha lebih terjamin karena konsumen hanya menyetujui syarat-syarat yang disodorkan oleh pengusaha. Ciri berikut adalah:

a. Bentuk Perjanjian Tertulis

Yang dimaksud dengan perjanjian disini ialah naskah perjanjian keseluruhan dan dokumen bukti perjanjian yang memuat syarat-syarat baku. Kata-kata atau kalimat pernyataan kehendak yang termuat dalam syarat-syarat baku dibuat secara tertulis berupa akta otentik atau akta dibawah tangan. Karena dibuat secara tertulis, maka perjanjian yang memuat syarat-syarat baku itu menggunakan kata-kata atau susunan kalimat yang teratur dan rapi. Jika yang dipakai huruf kecil-kecil, kelihatan isinya sangat padat dan sulit dibaca dalam waktu singkat. Ini merupakan kerugian bagi konsumen. Contoh perjanjian baku ialah

³⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Perjanjian Baku**op.cit.*, hal. 6.

³⁶ *Ibid*, hal 6-8.

perjanjian jual-beli, polis asuransi, charter party, kredit dengan jaminan, sedangkan contoh dokumen bukti perjanjian ialah konosemen, nota pesanan, nota pembelian, tiket pengangkutan.

b. Format perjanjian dibakukan

Format perjanjian meliputi model, rumusan, dan ukuran. Format ini dibakukan, artinya sudah ditentukan model, rumusan, dan ukurannya, sehingga tidak dapat diganti, diubah, atau dibuat dengan cara lain karena sudah dicetak. Model perjanjian dapat berupa blangko naskah perjanjian lengkap, atau blangko formulir yang dilampiri dengan naskah syarat-syarat perjanjian, atau dokemem bukti perjanjian yang memuat syarat-syarat baku. Rumusan syarat-syarat perjanjian dapat dibuat secara rinci dengan menggunakan nomor atau pasal-pasal, atau secara singkat berupa klausula-klausula tertentu yang mengandung arti tertentu yang hanya dipahami oleh pengusaha, sedangkan konsumen sulit atau tidak memahaminya dalam waktu singkat. Ini merupakan kerugian bagi konsumen. Ukuran kertas perjanjian ditentukan menurut model, rumusan isi perjanjian, bentuk huruf dan angka yang dipergunakan.

c. Syarat-syarat perjanjian ditentukan oleh pengusaha

Syarat-syarat perjanjian yang merupakan pernyataan kehendak ditentukan sendiri secara sepihak oleh pengusaha atau organisasi pengusaha. Karena syarat-syarat perjanjian itu dimonopoli oleh pengusaha, maka sifatnya cenderung lebih menguntungkan pengusaha

daripada konsumen. Hal ini tergambar dalam klausula eksonerasi berupa pembebasan tanggung jawab pengusaha, tanggung jawab tersebut menjadi beban konsumen. Pembuktian oleh pihak pengusaha yang membebaskan diri dari tanggung jawab tersebut sulit diterima oleh konsumen karena ketidak tahuannya. Penentuan secara sepihak oleh pengusaha dapat diketahui melalui format perjanjian yang sudah siap pakai, jika konsumen setuju, tanda tanganilah perjanjian tersebut.

d. Konsumen hanya menerima dan menolak

Jika konsumen bersedia menerima syarat-syarat perjanjian yang disodorkan kepadanya, maka ditandatangani perjanjian itu. Penandatanganan tersebut menunjukkan bahwa konsumen bersedia memikul beban tanggung jawab walaupun mungkin ia tidak bersalah. Jika konsumen tidak setuju dengan syarat-syarat yang disodorkan itu, ia tidak boleh menawar syarat-syarat yang sudah dibakukan itu. Menawar syarat-syarat baku berarti menolak perjanjian. Pilihan menerima atau menolak ini dalam bahasa Inggris diungkapkan dengan “take it or leave it”.

e. Penyelesaian sengketa melalui musyawarah/peradilan

Dalam syarat-syarat perjanjian dapat klausula perjanjian standar (baku) mengenai penyelesaian sengketa. Jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian, maka penyelesaiannya dilakukan melalui arbitrase. Tetapi jika ada pihak yang menghendaki, tidak tertutup kemungkinan penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Negeri.

Sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, maka pengusaha di Indonesia sebelum menempuh penyelesaian melalui pengadilan, menyelesaikan sengketa melalui musyawarah.

f. Perjanjian baku Menguntungkan Pengusaha

Kenyataan menunjukkan bahwa kecenderungan perkembangan perjanjian ialah dari lisan ke bentuk tulisan, dari perjanjian tertulis biasa ke perjanjian tertulis yang dibakukan, syarat-syarat baku dimuat lengkap dalam naskah perjanjian, atau ditulis sebagai lampiran yang tidak terpisah dari formulir perjanjian, atau ditulis dalam dokumen bukti perjanjian. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa perjanjian baku yang dirancang secara sepihak oleh pengusaha akan menguntungkan pengusaha.

3. Syarat Perjanjian Baku

Inti isi perjanjian ialah syarat-syarat perjanjian yang mengatur kewajiban dan hak serta tanggung jawab pihak-pihak. Sesuai dengan asas kebebasan berkontrak, setiap orang bebas membuat perjanjian dalam mencapai tujuan ekonomi yang dikehendakinya, tanpa memperdulikan apakah ia memahami atau tidak maksud rumusan syarat-syarat yang ditentukan dalam perjanjian yang disodorkan oleh pihak lawannya. Yang penting baginya ialah tujuan yang dikehendaki berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan itu tercapai, yaitu menguasai dan atau memiliki serta menikmati benda objek perjanjian secara patut. Dikatakan patut jika benda yang dikuasai dan atau dimiliki itu sesuai dengan identitas yang

diperjanjikan, ketepatan waktu penyerahan/pembayaran, tidak ada cacatnya, dan penikmatannya memberikan kepuasan sesuai dengan fungsinya.

Jika pelaksanaan perjanjian tidak sesuai dengan, atau menyimpang dari, atau tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, maka tujuan yang dikehendaki itu tidak tercapai secara patut, bahkan mungkin tidak tercapai sama sekali. Akibatnya adalah ada pihak yang dirugikan. Dalam hal ini muncul masalah tanggung jawab, siapa yang bertanggung jawab memikul beban kerugian, pihak pengusaha atau pihak konsumen (pembeli, pemakai, pengguna)? Pihak yang menentukan syarat-syarat perjanjian biasanya pengusaha yang mempunyai kedudukan ekonomi kuat dan tingkat pengetahuan/keahlian yang tinggi, sedangkan pihak konsumen umumnya mempunyai kedudukan ekonomi lemah dan tingkat pengetahuan rendah. Karena didorong oleh kebutuhan, konsumen mau saja menerima rumusan syarat-syarat perjanjian yang disodorkan kepadanya ketika mengadakan perjanjian dengan pengusaha. Baru ia menginsafi setelah terjadi peristiwa yang merugikan dan kerugian itu menjadi tanggung jawab berdasarkan syarat-syarat perjanjian.

Dalam uraian ini, yang dimaksud dengan syarat-syarat perjanjian ialah ketentuan-ketentuan yang wajib dipenuhi oleh pihak-pihak dalam pelaksanaan perjanjian guna mencapai tujuan perjanjian. Syarat-syarat perjanjian meliputi ketentuan-ketentuan mengenai:

a. Kewajiban dan hak para pihak

Yang dimaksud kewajiban ialah sesuatu yang harus dilaksanakan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain dengan pembebanan sanksi jika lalai atau dilalaikan. Jika kewajiban itu ditentukan oleh undang-undang, disebut kewajiban perjanjian. Berdasarkan asas pelengkap dalam hukum perjanjian jika pihak-pihak menentukan lain dalam perjanjian yang mereka buat, maka kewajiban undang-undang dikesampingkan. Sebaliknya, jika pihak-pihak tidak menentukan apa-apa, maka berlakulah kewajiban undang-undang. Kewajiban terdiri atas dua macam, yaitu kewajiban material dan kewajiban formal. Kewajiban material yang berkenaan dengan benda obyek perjanjian sesuai dengan benda obyek. Kewajiban formal adalah kewajiban yang berkenaan dengan tata cara atau pelaksanaan pemenuhan kewajiban material.

Hasil pelaksanaan kewajiban merupakan hak. Hak adalah sesuatu yang diperoleh dari pihak lain dengan kewenangan menuntut jika tidak dipenuhi oleh pihak lainnya itu.

b. Wanprestasi

Dalam keadaan normal perjanjian dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya tanpa gangguan, tanpa halangan, tanpa kekurangannya. Tetapi pada suatu ketika, tidak disangka-sangka muncul halangan, sehingga pelaksanaan perjanjian menjadi tidak lancar, atau terhalang,

atau bahkan tidak terlaksana sama sekali. Tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya dalam suatu perjanjian disebut wanprestasi.

c. Akibat wanprestasi

Tidak dilaksanakannya kewajiban perjanjian dapat menimbulkan berbagai kemungkinan akibat, baik yang berkenaan dengan perjanjiannya sendiri maupun yang berkenaan dengan kewajiban pihak-pihak. Berbagai kemungkinan akibat yang timbul itu ditentukan dalam Pasal 1243, 1266, dan 1267 KUHPdata sebagai berikut:

- 1) Pemutusan/pembatalan perjanjian
- 2) Pelaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya
- 3) Pembayaran ganti kerugian
- 4) Pemutusan perjanjian ditambah pembayaran ganti kerugian
- 5) Pelaksanaan kewajiban ditambah pembayaran ganti kerugian.

d. Tanggung jawab dan eksonerasi

Tanggung jawab merupakan realisasi dari kewajiban terhadap pihak lain. Untuk merealisasikan kewajiban tersebut perlu ada pelaksanaan (proses). Hasilnya ialah terpenuhinya hak pihak lain secara sempurna atau tidak sempurna. Dikatakan terpenuhinya secara sempurna apabila kewajiban itu dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga pihak lain memperoleh haknya sebagaimana mestinya pula. Hal ini tidak akan menimbulkan masalah. Dikatakan terpenuhi secara tidak sempurna apabila kewajiban itu dilaksanakan tidak sebagaimana

mestinya, sehingga pihak lain memperoleh hak tidak sebagaimana mestinya pula (pihak lain dirugikan).

Masalah tanggung jawab dirumuskan dalam syarat-syarat perjanjian. Dalam rumusan tersebut terdapat tanggung jawab yang menjadi beban konsumen dan yang menjadi beban pengusaha. Apabila ditelaah secara cermat, beban tanggung jawab konsumen lebih ditonjolkan daripada beban tanggung jawab pengusaha.

Klausula eksonerasi hanya dapat digunakan dalam pelaksanaan perjanjian dengan itikad baik. Eksonerasi terhadap kerugian yang timbul karena kesengajaan pengusaha adalah bertentangan dengan kesusilaan. Tujuan utama klausula eksonerasi ialah mencegah pihak konsumen merugikan kepentingan pengusaha. Dalam perjanjian konsumen adalah pihak yang diservis oleh pengusaha, sehingga konsumen berposisi dilayani dan pengusaha berposisi sebagai pelayan.

Dalam suatu perjanjian dapat dirumuskan klausula eksonerasi karena keadaan memaksa, karena perbuatan pihak-pihak dalam perjanjian. Perbuatan pihak-pihak ini dapat mengenai kepentingan pihak kedua dan pihak ketiga. Dengan demikian, ada tiga kemungkinan eksonerasi yang dapat dirumuskan dalam syarat-syarat perjanjian:

a. Eksonerasi karena keadaan memaksa

Kerugian yang timbul karena keadaan memaksa bukan tanggung jawab pihak-pihak. Tetapi dalam syarat-syarat perjanjian

dapat dibebankan kepada konsumen, pengusaha dibebaskan dari beban tanggung jawab. Misalnya dalam beli sewa barangnya musnah karena terbakar. Sebab kebakaran bukan kesalahan pihak-pihak. Dalam hal ini pembeli diwajibkan melunasi harga yang belum dibayar lunas berdasarkan klausula eksonerasi.

- b. Eksonerasi karena kesalahan pengusaha yang merugikan pihak kedua

Kerugian yang timbul karena kesalahan pengusaha seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena tidak baik atau lalai melaksanakan kewajiban terhadap pihak kedua. Tetapi dalam syarat-syarat perjanjian, kerugian dibebankan kepada konsumen, pengusaha dibebaskan dari tanggung jawab.

- c. Eksonerasi karena kesalahan pengusaha yang merugikan pihak ketiga

Kerugian yang timbul karena kesalahan pengusaha seharusnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Tetapi dalam syarat-syarat perjanjian, kerugian yang timbul dibebankan kepada pihak kedua, yang ternyata menjadi beban pihak ketiga. Dalam hal ini pengusaha dibebaskan dari tanggung jawab, termasuk juga terhadap tuntutan pihak ketiga.

- d. Penyelesaian sengketa

Dalam pelaksanaan perjanjian mungkin terjadi perbedaan penafsiran mengenai kewajiban pihak-pihak yang mengakibatkan

sengketa, sehingga perjanjian sulit dilaksanakan, atau dilaksanakan tidak sebagaimana mestinya, atau tidak dilaksanakan sama sekali. Dalam perjanjian biasanya dimuat syarat-syarat yang memberi kesempatan kepada pihak-pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka melalui musyawarah. Prinsip musyawarah ini sesuai dengan nilai-nilai budaya Pancasila.

Tetapi jika musyawarah tidak menghasilkan penyelesaian, pihak-pihak diberi kesempatan menyelesaikan sengketa mereka secara hukum melalui peradilan arbitrase atau peradilan negara.

Dalam rumusan syarat ini diutamakan penyelesaian sengketa secara kekeluargaan melalui musyawarah, dan cara ini lebih sesuai dengan kondisi kebiasaan di Indonesia yang beraskan Pancasila. Sedangkan penyelesaian sengketaa melalui Pengadilan Negeri merupakan alternatif terakhir, yang tentunya akan berlangsung lama dan biaya mahal. Hal ini menjadi dasar pertimbangan pihak.

4. Dasar Berlakunya Syarat-Syarat Baku

Permasalahan yang muncul sekarang ialah apa yang menjadi dasar berlakunya syart-syarat baku baagi konsumen, atau apa sebab konsumen menjaadi terikat pada syarat-syarat baku yang ditetapkan oleh pengusaha? Berbagai macam alasan sebagai dasar berlaku syarat-syarat baku telah dikemukakan oleh para penulis dengan argumentasinya masing-masing. Dari Aspek Hukum.

Secara yuridis masalah ini dapat diselesaikan melalui Pasal 1338 ayat (1) KUHPdt yang menyatakan, perjanjian yang dibuat dengan sah berlaku sebagai undang-undang artinya mempunyai kekuatan mengikat sama dengan undang-undang, jadi ada kepastian hukum. Konsekuensinya Pasal 1338 ayat (2) KUHPdt menyatakan, pihak dalam perjanjian tidak dapat membatalkan secara sepihak(tanpa persetujuan pihak lawannya) perjanjian yang telah dibuat dengan sah itu. Keterikatan pihak-pihak dapat dibuktikan dengan penandatanganan perjanjian, atau penerimaan dokumen perjanjian.³⁷

C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam 1601 a KUH Perdata yang berbunyi bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda biasa disebut sebagai *Arbeidsovereekomst*, yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian.

Imam Soepomo mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak ke satu buruh , mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah kepada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan

³⁷ *Ibid*, hal.26.

diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.³⁸. Sedangkan Subekti memberikan definisi perjanjian kerja sebagai berikut :

“Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di perantas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.”³⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan devinisi pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja menurut KUH Perdata tampak akan ciri khas perjanjian kerja adalah dibawah perintah pihak lain, ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah pada pekerja secara sosial ekonomi memiliki kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.⁴⁰

Definisi yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sifatnya lebih umum. Lalu Husni menyebutkan bahwa sifat umum

³⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, hal.30.

³⁹ R. Subekti, *Op.cit*, hal.30.

⁴⁰ Lalu Husni, *Op.cit*, Hal.56

tersebut karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁴¹ Dalam Undang-undang ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur didalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga terdapat dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan baagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan sedangkan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

⁴¹ *Ibid.*

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 memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Obyek perjanjian harus halal

Obyek perjanjian disini 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.

Keempat syarat tersebut diatas bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian,

sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan obyek perjanjian harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula awal perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif maka akibat hukumnya dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.⁴²

3. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), perjanjian tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

⁴² *Ibid*, hal. 57

Pekerja yang melaksanakan pekerjaannya atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.⁴³ Dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah dinyatakan bahwa : “Upah tidak dibayar bila buruh tidak melaksanakan pekerjaan”. Ketentuan tersebut di atas mengandung makna bahwa jika seseorang tidak mau bekerja, maka berarti seseorang tersebut tidak berkehendak mendapatkan upah.

Walaupun demikian dalam pelaksanaannya seseorang atau pihak pekerja sewaktu akan melaksanakan pekerjaannya sebagai implementasi dari isi yang tercantum dalam perjanjian kerja akan tetapi berhalangan dapat diwakilkan atau digantikan oleh orang lain sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari pihak lain yaitu si majikan selaku pemberi kerja. Ketentuan ini dapat dilihat pada pasal 1383 KUH Perdata Jo Pasal 5 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

b. Adanya unsur service atau pelayanan

Pekerja dalam melakukan pekerjaan sebagai manifestasi dari perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang

⁴³ F.X. Djumildji, Hukum Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal.36

lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dibawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaanya berada dibawah wibawa orang lain yaitu si majikaan. Disamping itu didalam melaksanakan pekerjaanya itu harus bermanfaat bagi si pemberi kerja.

Unsur ini disebut juga unsur perintah dalam perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah tersebut dalam perjanjian kerja kedudukannya kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak laain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.⁴⁴

c. Adanya unsur time atau waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telaah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaanya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari si pekerja tersebut, disinilah pribadi manusia akan hilang

⁴⁴ *Ibid*, hal. 38

sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut disamping harus sesuai dengan isi perjanjian kerja, juga si majikan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Adanya unsur pay atau upah

Jika seseorang yang bekerja dalaam melakukan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dilakukan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, makaa si majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atau upah. Upah adalah merupakan kewajiban yang esensial dari maajikan juga merupakan suatu hubungan kontraktual antara penerima kerja, yaitu si buruh dan pemberi kerja, yaitu si majikan.

4. Bentuk dan isi perjanjian kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan atau tertulis hal tersebut telah dijelaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membaantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yaang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yaang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan sebagai berikut, yaitu:

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

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.⁴⁵

Mengenai isi dari perjanjian kerja menurut Undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya, apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam praktek, pada umumnya perjanjian kerja biasanya mengenai besarnya upah, macam pekerjaan, dan jangka waktunya. Dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu mengenai upah saja, sehingga perlu ada peraturan yang memuat syarat-syarat kerja yang secara lengkap. Adapun peraturan yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴⁶

5. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Dalam pembuatan perjanjian kerja pada praktek pelaksanaannya ada terdapat 2 (dua) macam perjanjian kerja. Akan tetapi yang perlu diketahui dan sering didapat dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, pada umumnya hampir semua perjanjian kerja sama bentuk. Walaupun demikian ternyata

⁴⁵ Lalu Husni, *Op.cit*, hal.59.

⁴⁶ F.X, Djumialdji, *Op.cit*, hal.22.

disana sini ada mengandung perbedaan-perbedaan tertentu. Perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan ini lazim disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Hal ini diatur dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah tiga bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang

berlaku. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperparuhi.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) tahun.
- 3) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 4) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama (dua) tahun.
- 5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 6) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Perjanjian kerja ini biasa disebut dengan perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena adanya hal-hal seperti berikut:⁴⁷

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama tiga (3) tahun.
 - c) Pekerjaan yang sifatnya musiman.
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 4) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tidak tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun

⁴⁷ *Ibid*, hal.11

dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun.

- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tidak tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tidak tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

6. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja ada 2 (dua) macam, yaitu kewajiban pihak pekerja dan kewajiban pihak pengusaha atau majikan. Kewajiban pekerja meliputi 3 (tiga) hal, yaitu:

a. Melakukan pekerjaan

Salah satu kewajiban pokok pekerja adalah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. 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 serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam persetujuan atau peraturan majikan maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”.

Pada prinsipnya pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja harus dilakukan oleh pihak pekerja itu sendiri. Akan tetapi ketentuan tersebut dapat disimpanggi, yaitu pekerja dapat menyuruh orang lain menggantikannya dengan ijin pengusaha. Dengan demikian apabila seseorang pekerja berhalangan sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya maka tidak begitu saja pekerja tersebut berhak menyuruh atau mengirimkan orang lain atau pihak ketiga untuk menggantikannya kecuali ada ijin dari pengusaha.

b. Mentaati peraturan dari pengusaha

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

Ketentuan tentang adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerjaannya ini adalah didasarkan atas ketentuan Pasal 1603 b KUH Perdata yang menentukan bahwa: “Pekerja wajib

mentaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditunjukkan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan pengusaha yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama pengusaha dalam batas-batas aturan undang-undang”.

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

Tata tertib dalam perusahaan merupakan disiplin dalam rangkaian pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib diterapkan oleh pengusaha sebagai akibat; kepemimpinan dari pengusaha. Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan perjanjian kerja.

Peraturan perusahaan diatur dalam pasal 1 angka 20 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

c. Membayar ganti rugi dan denda

Pengusaha dapat meminta ganti rugi kepada pekerja apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya menimbulkan kerusakan atau kerugian sebagai akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Jika kerugian yang diderita pihak pengusaha tidak dapat

dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagaimana ganti rugi.

Ketentuan Pasal 1601 w menentukan bahwa: “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 pekerja 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.⁴⁸ Kewajiban dari pengusaha meliputi 5 hal, yaitu:

1) Membayar upah

Pengertian upah dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah. Menurut Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga

⁴⁸ Lalu Husni, *Op.cit*, hal.61.

kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Termasuk komponen upah adalah sebagai berikut:

- a) Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada tenaga kerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja.
- b) Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk tenaga kerja 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.

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang diberikan secara tidak tetap tenaga kerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang diberikan berdasarkan kehadirannya.

Bukan merupakan komponen upah pokok adalah sebagai berikut: Fasilitas, seperti kendaraan antar jemput, pemberian makan Cuma-Cuma;

- a) sarana ibadah dan lain sebagainya.
- b) Bonus.
- c) Tunjangan hari raya.

Upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja pada dasarnya dalam bentuk uang, namun demikian upahnya dapat diberikan dalam bentuk lain, asal bukan minuman keras, obaat-obatan.

Upah dalam bentuk lain tersebut nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Adapun yang dimaksud upah dalam bentuk lain adalah hasil produksi barang yang mempunyai nilai ekonomis bagi tenaga kerja.

2) Memberikan perawatan dan pengobatan

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 6 (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 yaang telaah dikeluarkan selama 4 (empat) minggu yang pertama apabila sakit atau kecelakaan tersebut disebabkan karena kesengajan atau perbuatan tindak susila atau sebagai akibat dari cacat badan yang sewaktu membuat perjanjian si pekerja dengan sengaja memberikan keterangan palsu kepada majikan.

3) Memberikan waktu istirahat kerja

Menurut Pasal 79 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/tenaga kerja”. Setelah menjalankan pekerjaan selama 4 jam berturut-turut, maka pekerja berhak beristirahat minimal setengah jam. Pekerja juga berhak mendapat istirahat mingguan dan istirahat tahunan. Dalam satu minggu pekerja berhak istirahat selama 1 atau 2 hari dan untuk tiap-tiap tahun pekerja berhak mendapatkan istirahat 12 hari kerja dimana pelaksanaannya dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan majikan. Waktu istirahat tahunan tersebut diberikan jika pekerja telah melakukan pekerjaannya selama 12 bulan berturut-turut.

4) Memberikan surat keterangan

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 waaktu berakhirnya hubungan kerja, atas permintaan si tenaga kerja, memberikan kepadanya sepucuk surat pernyataan yang ditaandatangani olehnya”.

Menurut ketentuan pasal tersebut di atas dapat diketahui bahwa surat keterangan itu dibuat atas dasar permintaan sendiri dari si pekerja pada saat berakhirnya hubungan kerja. Surat keterangan tersebut harus memuat keterangan yang sebenarnya mengenai sifat

pekerjaan dan lamanya hubungan kerja. Selain itu atas dasar permintaan khusus dari pekerja dapat juga dimuat dalam surat keterangan tentang bagaimana pekerja yang bersangkutan telah menunaikan kewajiban-kewajibannya dan bagaimana hubungan kerja tersebut berakhir, kecuali jika pekerja telah mengakhiri hubungan kerja tersebut secara melawan hukum maka majikan berhak untuk menyebutkan hal tersebut dalam surat keterangan.

Akan tetapi, apabila majikan menolak memberikan surat keterangan yang diminta oleh 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

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

Dari ketentuan pasal tersebut di atas diketahui bahwa majikan harus melakukan kewajiban yang menurut kepatuhan, 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.

7. Berakhirnya perjanjian kerja

Berakhirnya perjanjian kerja berhubungan erat dengan berakhirnya hubungan kerja. Hal ini disebabkan pembuatan perjanjian kerja merupakan titik tolak adanya hubungan kerja. Oleh karena itu dengan adanya pengakhiran hubungan kerja, maka berakhir pula perjanjian kerja yang dibuat untuk para pihak.

Pengakhiraan hubungan kerja yang terjadi karena tidak berakhirnya waktu tertentu yang telah diperpanjang sebelumnya tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh dan majikan), karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini.

Cara terjadinya pemutusan hubungan kerja ada 4 (empat) hal yaitu:

a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan putus dengan sendirinya, dimana kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan hanya pasif saja. Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Di dalam Pasal 1603 e KUH Perdata ayat (1) ditentukan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum apabila waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan perusahaan atau dalam peraturan perundang-undangan perusahaan telah lewat atau jika ketentuan itu tidak ada, menurut kebiasaan untuk berakhirnya

hubungan kerja disini tidak diperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran.

Pernyataan pengakhiran hanya diperlukan:

- 1) Jika hal telah ditetapkan secara tertulis dalam surat perjanjian atau peraturan perusahaan.
- 2) Jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, sebelumnya diharuskan adanya pernyataan pengakhiran hubungan kerja.
- 3) Dengan meninggalnya buruh

Di dalam pasal 1603 j KUH Perdata ditentukan bahwa suatu hubungan kerja berakhirnya dengan meninggalnya seorang buruh. Kewajiban buruh terutama melakukan pekerjaan dimana pekerjaan oleh buruh yang bersangkutan tidak boleh diwariskan. Oleh karena itu dengan meninggalnya buruh maka terjadi pemutusan hubungan kerjademi hukum dan tidak ada persoalan pesangon, jasa maupun ganti rugi. Dalam hal majikan meninggal dunia, hubungan kerja tidak berakhir (Pasal 1603 k KUH Perdata), dengan pengertian bahwa diantara ahli waris majikan di satu pihak dengan buruh, dianggap ada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, oleh karena itu baik ahli waris majikan maupun buruh dapat memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh, di sini buruh aktif dalam arti minta diputuskan hubungannya kerjanya. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh dalam hal-haal sebagai berikut:

- 1) Dalam masa percobaan buruh dapat memutuskan hubungan kerjaa sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran Pasal 1603 l KUH Perdata.
- 2) Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan, pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran Pasal 1603 k KUH Perdata.
- 3) Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja yang waktunya tidak ditentukan menurut perjanjian, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan Pasal 1603 g KUH Perdata, maka buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran. Pemberitahuan tentang di akhirnya hubungan kerja atau dengan kata lain adanya pernyataan-pernyataan hanya boleh dilakukan menjelang hari hari terakhir dari tiap-tiap bulan penanggalan Pasal 1603 h KUH Perdata.
- 4) Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaaktu-waktu taanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa memperhatikan tengang pernyataan pengakhiran daan tanpa persetujuan majikan, maka hubungan kerja

yang demikian ini bersifat melawan hukum, kecuali bila: Membayar kerugian dan Adanya alasan mendesak dari buruh.

c. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan berlaku Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan kerja di perusahaan swasta. Dengan demikian bagi pemutusan hubungan kerja oleh majikan yang diatur dalam KUH Perdata dianggap tidak berlaku lagi. Pemutusan hubungan kerja termasuk dalam perselisihan perburuhan perseorangan karena disamping ini ada perselisihan perburuhan yaang disebut perselisihan perburuhan kolektif.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melaakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukan, memaakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, daan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan hubungan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.

- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadan bahaya di tempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
- 10) Melakukaan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang

bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, tetapi perundingan yang bersangkutan tidak menghasilkan kesepakatan.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Menurut pasal 1603 v KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Dipandang sebagai alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga perubahan-perubahan, keadaan pribadi atau kebanyakan dari pemohon atau pihak lainnya atau perubahan-perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja.

Alasan mendesak bagi pihak majikan, yaitu:

- 1) Jika buruh pada waktu mengadakan perjanjian mengetahui majikan dengan memperhatikan surat keterangan palsu atau yang dipalsukan atau kepada majikan dengan sengaja memberi penjelasan palsu mengenai cara berakhirnya hubungan kerja yang lalu.

- 2) Jika buruh ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikitpun untuk pekerjaan yang telah dijanjikan.
- 3) Jika buruh meskipun telah diperingatkan selalu menurut kesukaanya minum sampai mabuk, menghisap madat diluar batas atau suka melakukan perbuatan lain untuk melampiaskan hawa nafsunya.
- 4) Jika buruh dipersalahkan melakukan pencurian, penggelapan atau kejahatan lain yang mengakibatkan ia tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari majikan.
- 5) Jika buruh menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya.
- 6) Jika buruh membujuk atau mencoba membujuk majikan, anggota keluarga anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata tertib.
- 7) Jika buruh dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan dengan angkara merusak barang milik majikan atau menempatkan barang milik majikan terancam oleh bahaya yang besar.
- 8) Jika buruh mengumumkan seluk beluk rumah tangga atau perusahaan majikan, yang seharusnya ia rahasiakan.
- 9) Jika buruh keras kepala menolak memenuhi perintah yang wajar yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan.

10) Jika buruh dengan cara lain secara keterlaluhan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian.

11) Jika buruh karena sengaja atau angkara menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

Pengadilan meluluskan permintaan hanya setelah mendengar atau memanggil, ia menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir terhadap penetapan itu tidak ada jalan untuk melawannya, dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung Mahkamah Agung untuk semata-mata, demi kepentingan undang-undang mengajukan permintaan kasasi terhadap penetapan tersebut.

D. Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja ditinjau dari

Perspektif Islam

Islam memberikan pedoman tentang hubungan antara kerja dan modal yang memenuhi syarat keadilan dan kelayakan menuju tercapainya keseimbangan kehidupan di dalam masyarakat.

1. Asas muamalat dalam islam

Nilai keadilan, kelayakan dan kebaikan diajarkan dalam Al-Quran Surat An-Nahl ayat 90. Keadilan baerarti memberikan kepada seseorang sesuatu yang menjadi haknya secara seimbang (proporsional) antara jasa yang diberikan dan imbalan yang diterimanya.⁴⁹ Nilai menarik manfaat dan menghindarkan mudarat diperoleh dari pernyataan hadist Nabi SAW, riwayat Ahmad dan Ibnu

⁴⁹ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas persoalan Keislaman Seputar filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, Mizan, Ctk Kesatu, Bandung, 1993, hal.191.

Majah yang melarang orang berbuat sesuatu yang merugikan, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Nilai kebebasan kehendak secara implisit diperoleh dari hadist Nabi SAW, riwayat Thabrani yang mengatakan bahwa perbuatan yang dilakukan atas dasar salah, lupa dan dipaksakan tidak mempunyai akibat hukum. Hukum islam pada dasarnya memberikan kebebasan orang membuat akad sesuai dengan 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 dibuatnya.⁵⁰

Syarat dipandang sah apabila sesuai dengan tujuan akad, menguatkan tujuan akad, diizinkan syarak atau sejalan dengan ketentuan 'urf. Syarat dipandang rusak apabila tidak memenuhi ketentuan-ketentuan yang diatas, yaitu tidak sesuai dengan tujuan 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 fukuha mazhab Hambali, yang memberi tempat amat luas bagi berlakunya syarat dalam akad,

⁵⁰ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, UII Pers., Yogyakarta, 2000, hal. 108.

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 syarak.⁵¹

2. Dasar Hukumnya Dalam Perjanjian Kerja

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

Dalam Al-Quran Surat Az-Zukruf ayat 32 yang artinya 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).

Sedangkan dalam ketentuan Sunnah Rosulullah dapat diketemukan dalam hadis-hadisnya antara lain (Sayid Sabiq, 13, 1998,:17) Hadis yang riwayatnya oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW bersabda : “ Berilah olehmu upah orang sewaan (pekerja) sebelum keringatnya kering “. ⁵²

⁵¹ *Ibid*, hal. 111-112.

⁵² Chairuman Psaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Sinar Grafika, Ctk. Kesatu, 1994, Jakarta, Hal.154-155.

3. Hubungan Kerja dalam Islam

Hukum islam mengenal bentuk perjanjian yang disebut *ijarah* atau sewa-menyewa. *Ijarah* ada dua macam *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 dikerjakan termasuk yang mubah atau halal menurut ketentuan *syara'*, berguna bagi perorangan atau masyarakat. Pekerjaan yang haram menurut ketentuan *syara'* tidak dapat menjadi obyek 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.
- c. Upah sebagai imbalan kerja harus diketahui dengan jelas. Berapa besarnya, apa wujudnya dan kapan diberikannya. Hadist riwayat Nasa'I mengajarkan bahwa jika orang mengadakan perjanjian kerja dengan seorang *ajir* hendaklah ditentukan berapa besar upahnya.

4. 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.

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan 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 dilaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya.⁵³ 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

⁵³ Ibid, hal. 157.

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

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Terjadinya Perjanjian Kerja

Proses pembuatan draft perjanjian kerja terjadi melalui pengumuman terbuka mengenai lowongan pekerjaan yang dilakukan oleh Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, kemudia calon pekerja melamar harus memenuhi beberapaa syarat administratif diantaranya:

1. Surat lamaran pekerjaan
2. Ijasah pendidikan terakhir
3. Curriculum vitae (CV) atau identitas diri

Setelah syarat-syarat administratif tersebut terpenuhi dan semua prosedur telah dilalui oleh calon pekerja yang melamar, pertama-tama dilakukan proses rekrutmen terlebih dahulu. Melalui proses rekrutmen ini calon karyawan yang datang akan diseleksi terlebih dahulu. Proses seleksi ini meliputi seleksi tertulis dan wawancara (interview). Dalam wawancara ini biasanya dibicarakan atau tawar-menawar mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kerja, seperti jenis pekerjaan, jangka waktu kerja, dan terutama gaji kemudian calon pekerja ditawarkan atau disodorkan surat perjanjian kerja yang isi klausulnya sudah dibakukan atau distandarkan yang dibuat secara sepihak oleh Perusahaan dalam hal ini Pamela Swalayan Satu Yogyakarta.

Setelah terpilih calon karyawan yang memenuhi persyaratan di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, calon karyawan langsung disodori kontrak kerja waktu tertentu untuk 2 (dua) tahun. Biasanya calon karyawan diberi waktu 1 (satu) hari untuk berpikir tentang kontrak kerja tersebut, apakah akan menerima atau menolak kontrak kerja tersebut. Apabila calon karyawan pada hari berikutnya akan kembali dan bersedia untuk menerima segala yang ada dalam isi klausul kontrak kerja tersebut setelah waktu yang telah diberikan, berarti calon karyawan menerima dan menjadi karyawan di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, sebaliknya apabila calon karyawan pada hari berikutnya yang telah disepakati tidak kunjung datang maka berarti calon karyawan tersebut menolak dan tidak menjadi karyawan di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta.⁵⁴

Mengenai syarat sahnya perjanjian dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi syarat-syarat yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata:

a. Adanya kesepakatan

Dalam kesepakatan kerja ini telah dinyatakan bahwa Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, merupakan pihak pertama sebagai pemberi kerja. Sedangkan karyawan merupakan pihak kedua yang menerima pekerjaan. Adanya perjanjian kerja tersebut merupakan pelaksanaan perjanjian antara karyawan dengan Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, terutama adanya kesepakatan mengenai sepakat atau

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Bpk. Sulistiyono, staff HRD, Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, tertanggal 16 (Maret 2012).

tidak sepakatnya tentang perjanjian kerja yang merupakan syarat subyektif dari perjanjian itu sendiri. Kata sepakat diantara kedua belah pihak dan dengan adanya sifat konsensual perjanjian yang mengikat setelah adanya kata sepakat. Jadi dimana kata sepakat antara para pihak sudah cukup untuk timbulnya suatu perjanjian.

Untuk mengetahui awal terjadinya perjanjian diketahui ada beberapa teori/ ajaran yaitu.⁵⁵

- 1) Teori Pernyataan, mengajarkan bahwa sepakat terjadi saat kehendak pihak yang menerima tawaran menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu, misalnya saat menjatuhkan bolpoint untuk menyatakan menerima. Kelemahannya sangat teoritis karena dianggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.
- 2) Teori pengiriman, mengajarkan bahwa sepakat terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran. Kelemahannya adalah bagaimana hal itu bisa diketahui? Bisa saja walaupun sudah dikirim tetapi tidak diketahui oleh pihak yang menawarkan.
- 3) Teori pengetahuan, mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima (walaupun penerimaan itu belum diterimanya dan tidak diketahuisecara langsung). Kelemahannya, bagaimana ia bisa mengetahui isi penerimaan itu apabila ia belum menerimanya.

⁵⁵ Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innomiati di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hal. 30-31.

- 4) Teori penawaran dan penerimaan, mengajarkan kesepakatan terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan.

Kemudian penulis menggunakan Teori penawaran dan penerimaan, mengajarkan kesepakatan terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan yaitu menyepakati suatu perjanjian kerja yang dibuat dalam draft baku/standar kontrak.

Setelah adanya kata sepakat menurut Pasal 1321 KUHPerdara, kata sepakat harus dibuat secara bebas tidak ada paksaan, penipuan dan kekhilafan, yang dikenal dengan kata cacat kehendak. Tiga unsur cacat kehendak menurut Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu:⁵⁶

1. Kekhilafan/Kekeliruan/Kesesatan/Dwaling (Pasal 1322 KUHPerdara)
Kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya perjanjian selain apabila kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat barang yang menjadi pokok perjanjian.
2. Paksaan/dwang (Pasal 1322 KUHPerdara) paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat perjanjian merupakan alasan untuk batalnya perjanjian tersebut, juga paksaan yang dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan siapa perjanjian itu dibuat.
3. Penipuan/bedraq (Pasal 1328 KUHPerdara) penipuan merupakan salah satu alasan pembatalan perjanjian.

⁵⁶ Hendri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, PT. Buku Kita, Jakarta, 2009, hal. 49.

Pada Pasal 1337 berbunyi suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Kemudian analisis penulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta ini terjadi adanya kata sepakat antara pengusaha dan calon pekerja kesepakatan dilakukan tanpa adanya kekhilafan, paksaan dan penipuan sehingga tidak ada cacat kehendak.

Asas konsensualisme (kesepakatan) terpenuhi ketika terjadi penandatanganan oleh kedua belah pihak yakni pihak kesatu (Pamella Swalayan Satu Yogyakarta) dan pihak kedua (pekerja) terlepas adanya penyalahgunaan keadaan, perjanjian tersebut tetap sah karena kedua belah pihak sepakat sehingga dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut maka perjanjian kerja tetap berjalan.

Setelah adanya kata sepakat maka pengusaha meminta calon pekerja menandatangani surat perjanjian kerja dan surat pernyataan karyawan yang telah dibakukan.

b. Kecakapan bertindak

Kecakapan bertindak adalah kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang yang cakap dan wewenang untuk melakukan perbuatan hukum yaitu orang yang sudah dewasa yang telah berumur 21 tahun atau sudah menikah dan orang itu tidak berada di bawah pengampuan hal ini tertuang dalam pasal 330 Kitab Undang-Undang Perdata.

Menurut pasal 1329 dikatakan bahwa “setiap orang adalah wenang” (bevoegd) untuk membuat perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap.

Dalam pasal 1330 KUHPerdata diterangkan orang-orang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum yaitu:

- 1) Anak dibawah umur atau belum sepakat
- 2) Orang yang ditaruh dibawah pengampuan
- 3) Istri, Istri dalam perkembangannya dapat melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang diatur dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1979 jo SEMA Nomor 3 Tahun 1963.⁵⁷

Dalam pengaturan Pasal 68) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja yang berbunyi “pengusaha dilarang mempekerjakan anak” dan pasal 69 ayat (1) yang mengatur umur minimum pekerja bagi anak berbunyi “Ketentuan sebagiamna dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang 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.

Dari hasil wawancara penulis kepada staff HRD di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, kecakapan itu terlaksana karena pada umumnya para calon pekerja di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta sudah memenuhi kriteria persyaratan kecakapan dalam pasal 1330

⁵⁷ Salim, HS, *Op.cit*,hal.30-31

KUHPerdata⁵⁸.Maka analisis penulis menyimpulkan tidak ada masalah dalam hal mengenai kecakapan bertindak dalam melakukan pekerjaan.

c. Suatu Hal Tertentu

Dalam pasal 1333 KUHPerdata menentukan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang paling sedikit ditentukan jenisnya. Selanjutnya dalam pasal tersebut ditetapkan bahwa diperbolehkan mengadakan perjanjian dimana pada waktu mengadakan perjanjian jumlah barang belum ditentukan asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung (jo pasal 1334 ayat 1 KUHPerdata).

Menurut R. Subekti suatu perjanjian harus mempunyai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan mengenai hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian.⁵⁹

Hal tertentu menurut undang-undang adalah prestasi yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan. Dalam transaksi ini yang menjadi obyek perjanjian pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta adalah suatu prestasi pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja.

d. Suatu sebab yang halal

Yang dimaksud adalah sebab dari isi suatu perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak, bukan

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Bpk. Sulistiyono, staff HRD, Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, tertanggal 16 (Maret 2012).

⁵⁹ R. Subekti, *Loc. cit*, hal. 19

sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian. Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, yang diperhatikan adalah isi perjanjian itu menggambarkan tujuan yang hendak dicapai tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, hal ini terlihat jelas dalam pasal 1337 KUHPerdara yaitu “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Sebab harus dibedakan dengan motif-motif adalah alasan yang mendorong batin seseorang untuk melakukan sesuatu hal tertentu. Motif merupakan hal yang tidak penting dalam hukum., sedangkan sebab adalah tujuan dari perjanjian.⁶⁰

Dari hasil analisis penulis yang telah dilakukan melalui wawancara adalah perjanjian kerja di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran yang ada dan bukan hal yang bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

B. Bentuk dan isi Perjanjian Kerja

Pengaturan bentuk perjanjian kerja diatur dalam BAB IX Hubungan Kerja UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Khususnya Pasal 51 ayat (1) yang berbunyi “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau

⁶⁰ R. Setiawan, *Log. cit*, hal. 62

lisan”, ayat (2) berbunyi “Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pengaturan jenis perjanjian kerja diatur dalam Pasal 56 ayat (1) “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu” ayat (2) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : Jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu.

Secara terperinci pengaturan jenis perjanjian dan bentuknya diatur dalam Pasal 57 ayat (1) yang berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

1. Bentuk Perjanjian Kerja

Dari hasil analisis penulis bentuk perjanjian kerja pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta sudah memenuhi persyaratan sesuai pengaturan pasal diatas, yaitu berbentuk tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan memakai huruf latin, dalam format berbentuk baku karena sudah dipersiapkan terlebih dahulu oleh pihak Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, yang dimana klausul tersebut tidak bisa dihapus maupun ditambahkan.

2. Isi Perjanjian Kerja

Pengaturan bentuk perjanjian kerja diatur dalam BAB IX Hubungan Kerja UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja

Khususnya Pasal 54 ayat (1) yang berbunyi “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- c. jabatan/jenis pekerjaan
- d. tempat pekerjaan
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak, kewajiban dari pekerja dan pengusaha
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dari hasil analisis penulis menyimpulkan isi perjanjian kerja dalam surat perjanjian kerja di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta sudah terpenuhi dan dengan ditandatanganinya surat kesepakatan perjanjian kerja maka sejak saat itu terjadilah hubungan kerja antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dalam hal ini pihak Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, dengan pekerja yang menimbulkan hak dan kewajiban.

Dengan terjadinya kesepakatan kerja akan menimbulkan hubungan kerja yang berisi hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, sebab perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat timbal balik, sehingga hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban

bagi pihak yang lain, demikian juga sebaliknya kewajiban bagi pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya. Pengaturan kewajiban bagi majikan diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Bagian Ketiga tentang Kewajiban Majikan Pasal 1602 yang berbunyi “Si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah diberikan”.

3. Pengaturan Hak dan Kewajiban

a. Kewajiban-kewajiban Pihak Majikan

1. Membayar upah

Kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Sesuai dengan peraturan Pasal 1602 (a) KUHPerdara yaitu “ Upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu, harus dibayar sejak saat si buruh mulai bekerja hingga saat berakhirnya hubungan kerja”. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu kesepakatan kerja antara majikan dengan karyawan, termasuk tunjangan baik untuk karyawan sendiri maupun keluarganya.

2. Menjamin Keselamatan Kerja Buruh

Perusahaan benar-benar memperhatikan keselamatan kerja para buruh dalam menjalankan pekerjaannya, yang mana bagi buruh yang baru bekerja majikan sebelumnya memberitahukan dengan cukup jelas bagaimana seharusnya mengatur, memelihara ruangan kerja, cara-cara menjalankan alat-alat/mesin sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja atau dengan kata lain sebagai usaha pengamanan dalam melaksanakan/menjalankan pekerjaan.

Langkah-langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghindari adanya kecelakaan kerja antara lain yaitu:

- a. Tata ruang yang memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja
- b. Kebersihan ruangan kerja
- c. Ventilasi yang cukup
- d. Penerangan yang disesuaikan dengan pekerjaan
- e. Penempatan instalasi yang baik
- f. Para karyawan mendapat pelatihan sebelumnya.

3. Memberikan Waktu Istirahat Kerja

Memberikan waktu istirahat untuk para karyawan/buruh merupakan kewajiban pihak majikan dalam hal pemberian jeda batas waktu istirahat yang telah ditentukan guna untuk kebebasan melakukan aktifitas di luar jam kerja, semisal

kebebasan jam waktu istirahat yang digunakan untuk sekedar makan siang atau menjalankan kewajiban ibadah.

4. Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban majikan yang lain adalah memberikan surat keterangan kepada karyawan pada saat waktu berakhirnya hubungan kerja atas permintaan karyawan itu sendiri. Surat keterangan tersebut memuat keterangan yang sebenarnya mengenai sifat dan jenis pekerjaan serta lamanya hubungan kerja tersebut juga keterangan tentang bagaimana karyawan yang bersangkutan telah menunaikan kewajiban-kewajiban dan bagaimana hubungan kerja tersebut berakhir.

Perusahaan akan memberikan surat keterangan jika hubungan kerja tersebut diakhiri atas dasar permintaan sendiri dari karyawan/buruh. Dengan bermodalkan surat keterangan tersebut, karyawan dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian-keahlian tertentu yang telah dimilikinya. Selain itu yang lebih penting lagi adalah bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi, bukan karena alasan-alasan negatif, akan tetapi kesemuanya itu atas permintaan dari karyawan/buruh itu sendiri. Pada dasarnya surat keterangan tersebut, bisa dipakai sebagai modal utama bagi karyawan dalam memasuki bursa tenaga kerja.

b. Kewajiban-Kewajiban Pekerja/Buruh

Pengaturan kewajiban buruh diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja, khususnya Pasal 1603 yang berbunyi “Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”. Kewajiban pekerja/buruh sebagai berikut :

1. Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Pekerja/buruh wajib melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin sesuai kemampuannya, atas dasar petunjuk-petunjuk dan arahan yang sebelumnya telah diberikan oleh majikan dalam hal ini perusahaan.

Pekerja/buruh harus bekerja dengan teliti dan hati-hati agar tidak terjadi kesalahan akibat perilakunya yang ceroboh dan kurang hati-hati dalam menjalankan pekerjaan.

Sebagai Pekerja/buruh yang bekerja pada Pamela Swalayan Group menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya karena dengan adanya bentuk pengawasan yang dilakukan oleh bagian pengawas dan koordinator lapangan sebagai bagian koordinasi atas petunjuk dan perintah menjalankan kewajiban bekerja.

2. Mentaati peraturan dan petunjuk majikan

Karyawan/buruh dalam melaksanakan pekerjaan wajib untuk mentaati petunjuk-petunjuk atau perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Kewajiban tersebut timbul sebagai akibat adanya suatu hubungan kerja yang diper'atas dalam arti disatu sisi ada pihak yang memerintah (majikan) dan satu sisi lain ada pihak yang diperintah (karyawan), yang mana karyawan harus tunduk dan berada dibawah pwerintah majikan.

Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh buruh dalam kaitannya dengan peraturan perusahaan:

- a. Mentaati tata-tertib kerja: seluruh karyawan diwajibkan untuk selalu mentaati jam-jam kerja yang telah diatur.
- b. Mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan: karyawan/buruh dalam melakukan pekerjaanya wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan dan kewajiban mana diterapkan, antara lain ditunjukkan untuk peningkatan tata tertib dan ketenangan dalam bekerja. Dalam mentaati tata tertib kerja dan perintah-perintah yang diberikan oleh majikan tersebut, karyawan/buruh senantiasa harus tunduk dan patuh sepanjang hal ini diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat. Karena itu perintah

majikan yang datangnya diluar atau selain seperti yang disebutkan diatas, apalagi perintah yang bertentangan dengan undang-undang, norma kesusilaan, kebiasaan dan ketertiban umum, maka dalam hal ini karyawan tidak perlu untuk mentaati peraturan tersebut.

C. Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta.

Menurut Sutan Remy Syahdeny, asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia meliputi ruang lingkup sebagai berikut:⁶¹

1. Kebebasan untuk membuat perjanjian/tidak membuat perjanjian
2. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian
3. Kebebasan untuk menentukan atau memilih isi dari perjanjian yang akan dibuatnya
4. Kebebasan untuk menentukan obyek perjanjian
5. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian
6. Kebebasan untuk menerima atau menyimpanggi ketentuan undang-undang yang bersifat operasional

Penegasan mengenai adanya kebebasan berkontrak ini dapat dilihat pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi

⁶¹ Sutan Renmy Sjaahdeini, *Op.cit*, hal.47.

mereka yang membuatnya. Hal ini juga dimaksudkan untuk menyatakan tentang kekuatan perjanjian, yaitu kekuatan yang sama dengan suatu undang-undang. Kekutan seperti itu diberikan kepada semua perjanjian yang dibuat secara sah.⁶²

Lebih tegasnya batasan kebebasan diatur dalam pasal 1337 KUHPerdara yang berbunyi: “Suatu sebab adalah terlarang apabila oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Pada pelaksanaan pembuatan draft perjanjian kerja di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta tidak ada kebebasan untuk menentukan isi perjanjian, kebebasan menentukan bentuk perjanjian yang terjadi hanya tinggal membaca dan menandatangani. Hal tersebut dapat terlihat dalam Melalui proses rekrutmen calon pekerja/buruh yang datang akan diseleksi terlebih dahulu. Proses seleksi ini meliputi seleksi tertulis dan wawancara (interview) setelah adanya pekerja/buruh lolos tahapan berikutnya adalah calon pekerja/buruh ditawarkan atau disodorkan surat perjanjian kerja yang isi klausulnya sudah dibakukan atau distandarkan yang dibuat secara sepihak oleh Perusahaan dalam hal ini Pamela Swalayan Satu Yogyakarta. Setelah terpilih calon karyawan yang memenuhi persyaratan di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, calon karyawan langsung disodori kontrak

⁶² Hasanudin Rahman, *Seri Ketrampilan.....log.cit*, hal.14.

kerja waktu tertentu untuk 2 (dua) tahun. Biasanya calon karyawan diberi waktu 1 (satu) hari untuk berpikir tentang kontrak kerja tersebut, apakah akan menerima atau menolak kontrak kerja tersebut. Apabila calon karyawan pada hari berikutnya akan kembali dan bersedia untuk menerima segala yang ada dalam isi klausul kontrak kerja tersebut setelah waktu yang telah diberikan, berarti calon karyawan menerima dan menjadi karyawan di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, sebaliknya apabila calon karyawan pada hari berikutnya yang telah disepakati tidak kunjung datang maka berarti calon karyawan tersebut menolak dan tidak menjadi karyawan di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta.⁶³

Analisis penulis mengemukakan pelaksanaan asas kebebasan berkontrak di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta dari hasil wawancara di atas tidak terlaksana karena pada proses terjadinya perjanjian kerja tersebut calon pekerja tidak diberikan kebebasan berkontrak dalam menentukan isi perjanjian, dengan disodorkan perjanjian standar/perjanjian baku yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha (Pamella Swalayan Satu Yogyakarta), sehingga kedudukan kedua belah pihak tidak pada posisi yang seimbang. Ketidakseimbangan itu dapat terlihat dalam tidak adanya posisi tawar-menawar atau *bargaining power* yang seimbang yang justru dirasa memberikan ketidakadilan pihak pekerja. Karena pada hakikatnya

⁶³ Hasil wawancara dengan Bpk. Sulistiyono, staff HRD, Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, tertanggal 16 (Maret 2012).

pengusaha ini selalu berada pada posisi kuat berhadapan dengan para pekerja/buruh yang umumnya berposisi lemah.

Adanya turut campur tangan Pemerintah dengan adanya Undang-Undang tersebut bertujuan untuk memberikan keseimbangan kedudukan untuk kedua belah pihak di dalam membuat suatu perjanjian. Pemberian perlindungan hukum bagi pihak yang lemah dalam hal ini ialah pekerja, baik melalui keputusan pengadilan maupun dengan peraturan perundang-undangan. Turut campurnya pemerintah di dalam Asas Kebebasan Berkontrak hanya bisa mencapai tujuannya bila para pihak mempunyai kedudukan yang seimbang.

Berkaitan dengan tidak terlaksananya Asas kebebasan berkontrak disebabkan terjadinya penyalahgunaan keadaan ekonomis yang menekan ; kesulitan keuangan yang mendesak pekerja/buruh dimana pihak pekerja/buruh sangat membutuhkan pekerjaan yang mendesak saat itu, dan pada saat pembuatan draft perjanjian kerja di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta. Terjadinya penyalahgunaan keadaan, maka akibat hukumnya perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Kemudian berkaitan dengan Pasal 1320 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian apabila dibuat adanya konsensus atau sepakat dari para pihak yang membuatnya melanggar syarat subyektif. Akibat hukumnya apabila melanggar syarat subyektif dalam perjanjian dapat dibatalkan. Penandatanganan yang dilakukan pekerja sebagai kesepakatan para pihak memenuhi syarat sahnya di dalam perjanjian.

Sepakat yang diperoleh harus bersifat bebas, artinya tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun dan dicapai atas kemauan para pihak secara sukarela.

Di dalam Pasal 1321 KUHPerdara dinyatakan bahwa sepakat itu tidak sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan dan penipuan. Selanjutnya Pasal 1322 KUHPerdara menentukan bahwa kekhilafan hanya mengakibatkan dapat dibatalkannya perjanjian apabila kekhilafan itu mengenai hakekat barang yang menjadi obyek perjanjian serta mengenai 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:

- a. Syarat mengetahui yaitu apabila pihak yang lain mengetahui seharusnya mengetahui bahwa orang tersebut menutup perjanjian justru berdasarkan sifat atau keadaan mengenai hal-hal tersebut ia khilaf.
- b. Syarat memaafkan yaitu apabila kekhilafan yang dialami adalah kekhilafan yang secara normal juga dapat dialami oleh orang lain⁶⁴.

Paksaan menurut Pasal 1324 KUHPerdara 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

⁶⁴ J. Satrio. *Op.cit*, hal. 208-211.

dirinya atau kekayaannya oleh suatu kerugian yang terang dan nyata.

Dengan demikian yang dimaksudkan paksaan dalam pasal 1324 KUHPerdara 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 KUHPerdara menyebutkan bahwa paksaan yang dimaksudkan tidak hanya meliputi paksaan yang dilakukan terhadap salah satu pihak dalam perjanjian, tetapi juga meliputi paksaan yang dilakukan terhadap suami atau istri sanak keluarga dalam garis ke atas maupun kebawah.

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

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

Selanjutnya Pasal 1328 KUHPerdara 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 yang lainnya itu tidak akan memberikan kesepakatannya untuk mengadakan perjanjian tersebut.

Disamping ketiga bentuk cacat kehendak yang telah ditentukan oleh undang-undang tersebut, di dalam perkembangannya ada bentuk cacat kehendak baru yang lazim disebut penyalahgunaan kehendak. Dalam putusan MA RI Nomor 3431/K/Pdt/1985 tanggal 4 Maret 1985 dan putusan MA Nomor 1904 K/Sip/1982 menunjukkan penyalahgunaan keadaan juga dapat dipakai sebagai alasan untuk dapat dibatalkannya suatu perjanjian⁶⁵.

Kalau kita amati, maka dalam peristiwa-peristiwa di mana penyalahgunaan 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 pada salah satu pihak ; hubungan majikan-buruh.
3. Adanya keadaan lain yang tidak menguntungkan, seperti pasien yang membutuhkan pertolongan dokter ahli.

⁶⁵ Henry P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum Di Belanda)*, Ctk.Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1992, hal.57-58.

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 pihak⁶⁶.

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.

Kemudian analisis penulis dari penjelasan di atas maka sudah jelas bahwasanya Asas Kebebasan Berkontrak di dalam proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta, tidak terlaksana karena dengan ditawarkannya perjanjian standar/baku secara sepihak oleh Pamela Swalayan Satu Yogyakarta dan terjadinya penyalahgunaan keadaan ekonomis yang menekan ; kesulitan keuangan yang mendesak pekerja/buruh pada saat pembuatan dan penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Di dalam Pasal 1320 ayat (1) menentukan bahwa apabila dibuat tanpa adanya konsensus atau sepakat dari para pihak yang membuatnya melanggar syarat subyektif. Kesepakatan kedua belah pihak memang

⁶⁶ J.Satrio, *Op.cit*, hal. 317-318.

terjadi tetapi terjadi penyalahgunaan keadaan yang berkaitan dengan Asas Itikad Baik dalam arti subyektif ini masuk ke dalam kata sepakat di dalam sebuah perjanjian.

Kemudian apabila dilihat kembali dengan salah satu asas dalam perjanjian yakni Asas Itikad Baik yang tertuang di dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara “Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Pasal ini juga menjelaskan berlakunya asas itikad baik dari arti subyektif, artinya itikad baik pada waktu membuat perjanjian yang berarti kejujuran para pihak tersebut. Ini dijelaskan bukan saja mempunyai daya kerja pada waktu perjanjian dilaksanakan, tetapi juga sudah mulai bekerja pada waktu perjanjian itu dibuat. Dengan demikian asas itikad baik mengandung pengertian bahwa kebebasan suatu pihak dalam membuat perjanjian tidak dapat diwujudkan sekehendaknya tetapi dibatasi oleh itikad baiknya.

D. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang penghargaan masa kerja/uang pesanggon pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya BAB XII yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Pasal 150 menyebutkan bahwa: “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-

usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Di sini penulis kategorikan bahwa yang menjadi obyek sasaran penelitian yaitu Pamella Swalayan Satu Yogyakarta yang notabnya merupakan badan usaha milik orang perseorangan ikut dalam kategori penerapan aturan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan tersebut.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial/ekonomi yang mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) yang menyebutkan bahwa : Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut yang telampir pada point c yaitu “mabuk, meminum minuman keras yaang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.

Hal tersebut diperjelas ketentuannya pada ayat (2) pasal yang sama yaitu “Kesalahan berat sebagaimana dimaksud ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut: pekerja/buruh tertangkap tangan; ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau bukti lain berupa laporan kejadian yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Menyimak penjelasan pasal tersebut maka analisis penulis merujuk pada hasil wawancara obyek penelitian yaitu pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta mengenai masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat pelanggaran berat yang dirasa oleh pihak Pamela Swalayan Satu Yogyakarta fatal, pelanggaran tersebut tertera pada Surat Pernyataan Karyawan yang disepakati bersama pada point 1 yang berbunyi “Tidak akan merokok, minum minuman keras, narkoba dan sejenisnya baik didalam maupun diluar lingkungan kerja”. Akibat pelanggaran perjanjian tersebut pihak pekerja/buruh harus konsekuen pada sanksi yang telah diberikan sesuai Surat Pejanjian Kerja yang tertuang pada point 3 “Pihak

kedua (Pekerja/buruh) menyatakan sanggup dan bersedia menerima sanksi/hukuman berupa teguran, peringatan dan pembatalan surat perjanjian kerja bilamana ternyata melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar peraturan, petunjuk, tata tertib dan disiplin kerja pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta”.

Peraturan prosedur pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 158 ayat (2) berbunyi “Kesalahan berat sebagaimana dimaksud ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut: pekerja/buruh tertangkap tangan; ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau bukti lain berupa laporan kejadian yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi. Dan ketentuan Pasal 161 ayat (1) yang berbunyi “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Ketidaksesuaian terlihat karena di dalam peraturan Pamela Swalayan Satu Yogyakarta prosedur mengenai pemutusan hubungan kerja khususnya mengenai pelanggaran berat tidak perlu dengan didahuluinya surat peringatan, aduan, atau bukti yang menguatkan ataupun saksi hal tersebut tidak dihiraukan, dan satu-satunya bukti tertangkap tangan oleh pimpinan pemilik Pamela Swalayan Satu

Yogyakarta sendirilah yang merupakan alasan mutlak yang tidak dapat diganggu gugat mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.

Dalam hal setelah adanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi, adalah masalah pemberian uang penghargaan masa kerja/uang pesanggon yang tidak diterapkan di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta. Hal inilah yang juga melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

BAB IV

PENUTUP

Dalam bab ini akan disampaikan kesimpulan dan saran tentang Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Pamela Swalayan Satu Yogyakarta).

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Pamela Swalayan Satu Yogyakarta) dilihat dari hasil penelitian tidak terlaksana karena kebebasan dalam menentukan bentuk dan isi di dalam perjanjian kerja tidak terjadi karena ditawarkannya perjanjian standar/perjanjian baku. Pekerja ketika hendak melamar tidak diberikan kebebasan menentukan isi dan bentuk perjanjian dan adanya penyalahgunaan keadaan karena faktor kebutuhan ekonomi yang mendesak. Pada dasarnya posisi kedua belah pihak sudah tidak seimbang sejak dari awalnya pembuatan perjanjian yang berakibat Asas Kebebasan Berkontrak itu tidak terlaksana dan terjadilah penyalahgunaan keadaan pada saat pembuatan dan penandatanganan Perjanjian Kerja.
2. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang penghargaan masa kerja/uang pesanggon pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta. Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 158 ayat (2) dan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terlihat adanya ketidaksesuaian

hal tersebut terlihat karena di dalam peraturan Pamela Swalayan Satu Yogyakarta prosedur mengenai pemutusan hubungan kerja khususnya mengenai pelanggaran berat tidak sesuai dengan ketentuan Pasal tersebut.

Dalam hal setelah adanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi, adalah masalah pemberian uang penghargaan masa kerja/uang pesangon yang tidak diterapkan di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta. Hal tersebut juga melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

B. SARAN

1. Pamela Swalayan Satu Yogyakarta seharusnya melaksanakan Asas Kebebasan Berkontrak sebagai salah satu asas dalam perjanjian, pada saat proses terjadinya pembuatan draft Perjanjian Kerja karena asas kebebasan berkontrak tersebut sangat penting dan berdampak pada hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja klausul perjanjian yang berisikan pasal-pasal yang nantinya sangat penting pada saat pelaksanaan hubungan kerja berjalan.
2. Mengingat Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya BAB XII Pemutusan Hubungan Kerja dan terkandung di dalamnya Hak bagi pekerja mengenai pemberian uang

pesanggon/uang penghargaan masa kerja, maka pemerintah hendaknya mensosialisasikan kepada perusahaan baik berbadan hukum/tidak, milik orang-peseorangan, milik persekutuan dan sebagainya untuk menerapkan aturan undang-undang tersebut agar hak para pekerja/buruh terjamin khususnya mengenai hal pemberian uang pesanggon/uang penghargaan masa kerja setelah adanya pemutusan hubungan kerja.

Daftar Pustaka

Daftar Pustaka Berupa Buku:

Abdul Kadir Muhammad. *Hukum Perikatan*. Citra Aditya Bhakti. Bandung. 1990.

_____. *Perjanjian Baku Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 1992.

Absori. *Hukum Ekonomi Indonesia (Beberapa Aspek Pengembangan Pada Era Liberalisme Perdagangan)*. Surakarta: Muhammadiyah University Press UMS. 2006.

Ahmad Azhar Basyir. *Refleksi atas persoalan Keislaman Seputar filsafat*.

Hukum Politik dan Ekonomi. Mizan. Ctk Kesatu. Bandung.1993.

_____. *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*. UII Pers.Yogyakarta. 2000.

Chairuman Psaribu. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Sinar Grafika.Ctk. Kesatu. 1994.Jakarta.

F.X. Djumildji. *Hukum Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika. Jakarta. 2005.

Hasanudin Rahman. *Seri Ketrampilan Merancang Kontrak Bisnis Contract Drafting*, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Henry P. Panggabean, *Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Sebagai Alasan (Baru) Untuk Pembatalan Perjanjian (Berbagai Perkembangan Hukum Di Belanda)*, Ctk.Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1992.

Hendri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, PT. Buku Kita, Jakarta, 2009,

Imam Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*. Djambatan. Jakarta. 1990.

J. Satrio. *Hukum Perjanjian*. Citra Aditya Bhakti. Bandung. 1992.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2006.

Qirom Syamsudin Meliala. *Pokok-pokok Hukum Perjanjian dan Perkembangannya*. Liberty. Yogyakarta. 1985.

R. Setiawan. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bina Cipta. Bandung. 1987.

R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. Intermasa. Jakarta. 1987.

Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak Innomiat di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003,

Sutan Renmy Sjaahdeini. *Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*. Instintut Bankir Indonesia. Jakarta. 1993.

Soejono Dirjosisworo, *Kontrak Bisnis Menurut Sistem Civil Law, Common Law Dalam Praktek Dagang Internasional*. Mandar Maju. Bandung. 2003.

Daftar Pustaka Berupa Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (BW)

Hasil Wawancara :

Hasil wawancara dengan Bpk. Sulistiyono, staff HRD, Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, tertanggal 16 (Maret 2012).

LAMPPIRAN

DAFTAR WAWANCARA DENGAN STAFF HRD PAMELLA SWALAYAN SATU YOGYAKARTA

1. Bagaimana awal calon pekerja/buruh mengetahui adanya lowongan pekerjaan di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta?

Adanya informasi lowongan kerja terjadi melalui pengumuman terbuka yang di tempel di tempat-tempat strategis seperti papan pengumuman informasi yang tersedia di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta.

2. Apa saja syarat administratif dalam lamaran pekerjaan di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta?

Syarat dalam lamaran pekerjaan meliputi beberapa hal, yaitu:

- 1) Surat lamaran pekerjaan
- 2) Ijasah pendidikan terakhir
- 3) Curriculum vitae (CV) atau identitas diri

3. Bagaimana proses tahapan setelah calon pekerja mengumpulkan surat lamaran kerja di Pamela Swalayan Satu Yogyakarta ?

Setelah syarat-syarat administratif tersebut terpenuhi dan semua prosedur telah dilalui oleh calon pekerja yang melamar, pertama-tama dilakukan proses rekrutmen terlebih dahulu. Melalui proses rekrutmen ini calon karyawan yang datang akan diseleksi terlebih dahulu. Proses seleksi ini meliputi seleksi tertulis dan wawancara (interview). Dalam wawancara ini biasanya dibicarakan atau tawar-menawar mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kerja, seperti jenis pekerjaan, jangka waktu kerja, dan terutama gaji kemudian calon pekerja ditawarkan atau disodorkan surat perjanjian kerja yang isi klausulnya sudah dibakukan atau distandarkan yang dibuat secara sepihak oleh Perusahaan dalam hal ini Pamela Swalayan Satu Yogyakarta.

4. Selanjutnya bagaimana setelah tahapan beberapa tes yang dijalani telah usai dan calon pekerja/buruh terpilih menjadi pekerja di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta ?

Setelah terpilih calon pekerja/buruh karyawan yang memenuhi persyaratan di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, calon pekerja langsung disodori kontrak kerja waktu tertentu untuk 2 (dua) tahun. Biasanya calon pekerja diberi waktu 1 (satu) hari untuk berpikir tentang kontrak kerja tersebut, apakah akan menerima atau menolak kontrak kerja tersebut. Apabila calon pekerja pada hari berikutnya akan kembali dan bersedia untuk menerima segala yang ada dalam isi klausul kontrak kerja tersebut setelah waktu yang telah diberikan, berarti calon pekerja menerima dan menjadi pekerja di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta, sebaliknya apabila calon pekerja pada hari berikutnya yang telah disepakati tidak kunjung datang maka berarti calon pekerja tersebut menolak dan tidak menjadi pekerja di Pamella Swalayan Satu Yogyakarta.

5. Apakah penjelasan klausul dalam surat perjanjian kerja yang berisi point penting sudah dimengerti oleh calon pekerja ?

Penjelasan klausul sudah sedemikian dibacakan dan dimengerti oleh calon pekerja dan diharapkan calon pekerja tunduk dan patuh atas klausul yang sudah dibakukan.

6. Bagaimana dengan peraturan mengenai hal-hal yang dilarang yang diterapkan oleh Pamella Swalayan Satu Yogyakarta?

Peraturan mengenai hal-hal pelarangan tersebut tercantum dalam Surat Pernyataan Karyawan yang seyogyanya telah disepakati bersama mengenai klausul di dalamnya dan mempunyai konsekuensi sanksi/hukuman di dalamnya bagi yang melanggar.

7. Bagaimana jika ada pekerja yang melanggar aturan tata-tertib yang dinilai pelanggaran berat yang tercantum di Surat Pernyataan Karyawan, dan apa konsekuensinya?

Jika ada pekerja/buruh atau karyawan yang melanggar tata-tertib hal tersebut ditindak lanjuti sesuai peraturan yang diterapkan di Pamella

Swalayan Satu Yogyakarta. Bagi pelanggaran yang dinilai berat yang tercantum di Surat Pernyataan Karyawan yaitu “*tindakan tidak akan merokok, minum-minuman keras, narkoba dan sejenisnya baik di dalam ataupun diluar lingkungan kerja*”, konsekuensinya harus dengan bukti tetangkap tangan oleh pimpinan Pamela Swalayan Satu Yogyakarta.

8. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja jika ada pelanggaran berat yang dinilai fatal oleh Pamela Swalayan Satu Yogyakarta?

Proses pemutusan hubungan kerja jika didapat ada pelanggaran berat adalah diberhentikan dari pekerjaan sesuai dengan konsekuensi.

9. Apakah setelah adanya pemutusan hubungan kerja seorang pekerja atau karyawan diberikan uang penghargaan masa kerjanya/uang pesanggon sebagai bentuk pengabdian dalam bekerjanya selama ini ?

Tidak ada bentuk uang penghargaan masa kerja atau uang pesanggon setelah adanya pemutusan hubungan kerja pada Pamela Swalayan Satu Yogyakarta.