

**PERLINDUNGAN HUKUM PIHAK PEKERJA DALAM MEMENUHI  
PRESTASI YANG MELEBIHI HASIL KESEPAKATAN**

**SKRIPSI**



Oleh:

**DEBI BRAHIMA PUTRI**

No. Mahasiswa: 17410335

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM PIHAK PEKERJA DALAM MEMENUHI  
PRESTASI YANG MELEBIHI HASIL KESEPAKATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna memperoleh  
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta



Oleh:

**DEBI BRAHIMA PUTRI**

No. Mahasiswa: 17410335

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2023**



**PERLINDUNGAN HUKUM PIHAK PEKERJA DALAM  
MEMENUHI PRESTASI YANG MELEBIHI  
HASIL KESEPAKATAN**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan  
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran  
pada tanggal 14 Desember 2023



Yogyakarta, 16 November 2023  
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Indah Parmitasari, S.H., M.H.



**PERLINDUNGAN HUKUM PIHAK PEKERJA DALAM  
MEMENUHI PRESTASI YANG MELEBIHI  
HASIL KESEPAKATAN**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam  
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran  
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 14 Desember 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Bambang Sutiyoso, Dr., S.H., M.Hum
2. Anggota : Indah Parmitasari, S.H., M.H.
3. Anggota : Riky Rustam, S.H., M.H., M.Kn.

Tanda Tangan

Mengetahui:  
Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Hukum  
Dekan,



**Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.**  
NIK. 014100109

## SURAT PERNYATAAN

### Orisinalitas Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia



Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Debi Brahima Putri

Nomor Mahasiswa : 17410335

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Pihak Pekerja Dalam Memenuhi Prestasi Yang Melebihi Hasil Kesepakatan”**. Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya juga tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku selama penyusunan;
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya tulis ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama butir nomor 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi, baik sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika terbukti

secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan saya tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya, serta menanda tangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan “Majelis” atau “Tim” Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang di tunjuk oleh pimpinan fakultas apabila tanda-tanda plagiasi disinyalir ada/terjadi pada karya tulis ilmiah saya ini, oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apa pun dan oleh siapa pun.

Yogyakarta, 1 November 2023

Yang Membuat Pernyataan



Debi Brahma Putri

## **CURRICULUM VITAE**

1. Nama Lengkap : Debi Brahima Putri
2. Tempat Lahir : Yogyakarta
3. Tanggal Lahir : 21 Desember 1998
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : A
6. Alamat Terakhir : Kalangan, Umbulhaja 5 Nomor 749 B, Yogyakarta
7. Alamat Asal : Kalangan, Umbulharjo 5 Nomor 749 B, Yogyakarta
8. Identitas Orang/Wali
  - a. Nama Ayah : Ganefo Ibrahim  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
  - b. Nama Ibu : Sri Suwarsiningsih  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat Wali : Kalangan, Umbulharjo 5 Nomor 749 B, Yogyakarta
9. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SD Muhammadiyah Sokonandi Yogyakarta
  - b. SLTP : SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta
  - c. SLTA : SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
10. Organisasi : Anggota UKM Komunitas Peradilan Semu LEM FH  
UII Periode 2018-2019
11. Pengalaman Lainnya
  - a. Anggota Divisi Acara dalam Acara National Moot Court Competition  
Piala Abdul Kahar Mudzakkir VIII Tahun 2019
  - b. Anggota Divisi Acara dalam Acara Pekan Raya dan Silaturahmi  
Perkenalan (PERADILAN) FH UII Tahun 2019
12. Hobby : Membaca novel

## **MOTTO**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Al-Insyirah: 5)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Barang siapa bertaqwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar. Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada didangka-sangkanya.

Dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap

sesuatu”

(Q.S. At-Talaq: 2-3)



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk mereka yang selalu bertanya:

“Kapan skripsimu selesai?”

Terlambat lulus atau lulus dengan tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan sebuah dosa, dan bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya berdasar dari siapa yang paling cepat lulus.

Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai?

Bukan karena tidak ingin, tapi mungkin ada suatu hal dibalik terlambatnya mereka untuk lulus yang tidak orang lain ketahui. Dan percayalah, alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, puji dan syukur atas rahmat, karunia dan hidayah yang telah diberikan Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Sholawat serta salam yang senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Beserta semua doa dan dukungan dari orang-orang tercinta sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Tugas Akhir berupa skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Pihak Pekerja dalam Memenuhi Prestasi yang Melebihi Hasil Kesepakatan” ini ditulis sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Kesulitan dan hambatan yang dialami penulis selama penulisan tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik berkat doa dan dukungan dari orang-orang tercinta serta berbagai pihak. Untuk itu, penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum
3. Ibu Indah Parmitasari, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis
4. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang tak kenal lelah memberikan ilmu kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di kampus perjuangan ini
5. Orangtuaku yang selalu aku banggakan (Alm.) Ganefo Ibrahim dan Sri Suwarsiningsih, kedua kakakku Finda Erdianingsih, S.H., M.Kn. dan Erinda Embun Sari, kedua kakak iparku Andriyanto Nugroho, S.H., M.Kn. dan

Aditya Ferdianto, S.T. yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini

6. Sahabat-sahabatku Nabella, Aufa, Farid, Ega, Zulfa, Naba, Maya, Irene, Afi yang selalu menghibur, memotivasi, memberikan semangat, dan memberikan warna dalam kehidupan perkuliahan penulis
7. Teman-temanku Kurnia, Bunga, dan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan disini terimakasih sudah menemani serta memberikan semangat serta motivasi
8. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum dan berguna bagi praktisi, akademisi, dan masyarakat pada umumnya.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb.***

Yogyakarta, \_\_\_\_\_

Penulis

Debi Brahima Putri

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>CURRICULUM VITAE.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Manfaat Penelitian .....	14
E. Orisinalitas Penelitian .....	14
F. Tinjauan Pustaka .....	18
G. Metode Penelitian.....	25
H. Kerangka Skripsi .....	28
<b>BAB II .....</b>	<b>29</b>
<b>TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA, DAN</b>	
<b>PERBUATAN MELAWAN HUKUM .....</b>	<b>29</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Secara Umum .....	29

1.	Pengertian Perjanjian .....	29
2.	Asas-Asas Perjanjian.....	31
3.	Unsur-Unsur dalam Perjanjian .....	34
4.	Syarat Sah Perjanjian .....	34
5.	Akibat Hukum Perjanjian .....	40
6.	Pelaksanaan Perjanjian.....	41
7.	Prestasi .....	43
<b>B.</b>	<b>Perjanjian Menurut Aspek Hukum Islam .....</b>	<b>44</b>
<b>C.</b>	<b>Perjanjian Kerja.....</b>	<b>49</b>
1.	Pengertian Perjanjian Kerja .....	49
2.	Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	51
3.	Isi Perjanjian Kerja.....	52
4.	Berakhirnya Perjanjian Kerja .....	55
5.	Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	56
<b>D.</b>	<b>Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam.....</b>	<b>58</b>
<b>E.</b>	<b>Perbuatan Melawan Hukum .....</b>	<b>60</b>
1.	Pengertian Perbuatan Melawan Hukum .....	60
2.	Unsur-Unsur Perbuatan Melawan Hukum.....	61
3.	Akibat Perbuatan Melawan Hukum dan Ganti Rugi .....	64
4.	Perbuatan Melawan Hukum dalam Aspek Hukum Islam.....	65
<b>BAB III.....</b>	<b>.....</b>	<b>67</b>
<b>PERLINDUNGAN HUKUM PIHAK PEKERJA DALAM MEMENUHI</b>		
<b>PRESTASI YANG MELEBIHI KESEPAKATAN .....</b>		
<b>67</b>		
<b>A.</b>	<b>Keabsahan Perjanjian Kerja antara AMT dengan PT. Pertamina</b>	
	<b>Training and Consulting Nomor: 1789/PTC-KK/AMT/VIII/2012 .....</b>	<b>67</b>
<b>B.</b>	<b>Tindakan Perusahaan yang Tidak Memberikan Upah Lembur atas</b>	
	<b>Kelebihan Jam Kerja Dikategorikan sebagai Perbuatan Melawan Hukum...88</b>	
<b>BAB IV.....</b>	<b>.....</b>	<b>107</b>
<b>PENUTUP.....</b>		
<b>107</b>		
A.	Kesimpulan.....	107
B.	Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>.....</b>	<b>110</b>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai perlindungan hukum bagi para pihak pekerja dalam memenuhi prestasi melebihi dari hasil kesepakatan. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terkait keabsahan Perjanjian Kerja antara AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* Nomor: 1789/PTC-KK/AMT/VIII/2012 dan tindakan perusahaan tidak memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Metode pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap suatu objek yang diteliti menggunakan data-data yang telah dikumpulkan sehingga hasil dari data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk diambil sebagai suatu kesimpulan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa keabsahan perjanjian kerja antara buruh AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* tidak sah dan batal demi hukum. Tidak terpenuhinya klausul sebab yang halal sebagai unsur keempat dalam Pasal 1320 KUHPerdara, mengakibatkan perjanjian ini batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Tindakan perusahaan yang tidak membayar upah lembur atas kelebihan waktu kerja dalam kasus ini dianggap sebagai perbuatan melawan hukum hingga berakibat pihak pekerja merasa dirugikan. Berdasar pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus maka pekerjaan sebagai AMT disini termasuk jenis pekerjaan yang dikecualikan dari ketentuan lembur, sehingga pihak perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah lembur terhadap buruh AMT.

**Kata Kunci:** Keabsahan, perjanjian kerja, perbuatan melawan hukum.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bekerja merupakan salah satu cara yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, baik dengan cara bekerja pada orang lain ataupun pekerjaan yang atas usaha sendiri.<sup>1</sup> Sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam rangka memperoleh pekerjaan yang layak, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah melakukan hubungan hukum. Hubungan hukum sebagaimana dimaksud adalah hubungan antara dua atau lebih subjek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.<sup>2</sup> Sehingga setiap individu dapat melakukan beberapa upaya hubungan hukum seperti hubungan kerja, transaksi jual beli, atau dalam bentuk lainnya.

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 1.

<sup>2</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Sinar Grafika, 2006, hlm.

Hubungan kerja yang baik seharusnya diawali dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, dimana perjanjian ini menimbulkan adanya suatu kesepakatan. Kesepakatan tersebut yang nantinya akan menciptakan sebuah hubungan kerja. Terciptanya sebuah hubungan kerja antara tenaga kerja atau karyawan dengan pengusaha, menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk memperoleh hak-haknya.<sup>3</sup>

Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>4</sup> Suatu perjanjian dibuat berdasarkan dengan adanya kesepakatan antara para pihak yang terlibat. Pada suatu perjanjian perlu memperhatikan adanya syarat sah perjanjian secara umum yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak, kecakapan dalam membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Apabila keempat syarat sah perjanjian tersebut telah terpenuhi, maka perjanjian itu menjadi sah dan mengikat kepada para pihak sehingga para pihak wajib melaksanakan isi atau prestasi perjanjian tersebut. Prestasi sebagaimana yang dimaksud merupakan objek dari suatu perjanjian itu sendiri. Berdasarkan Pasal 1234 KUHPerdara, prestasi yang dapat diperjanjian, yaitu untuk memberikan sesuatu, untuk membuat sesuatu, dan untuk tidak berbuat sesuatu.

---

<sup>3</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Djakarta, hlm. 18.

<sup>4</sup> Ricardo Simanjuntak, *Hukum kontrak Teknik perancangan kontrak Bisnis*, Kontan Publishing, Jakarta, 2011, hlm. 29.



Salah satu unsur dari perikatan adalah prestasi (*prestatie, performance*). Prestasi adalah kewajiban harus dipenuhi seorang debitor. Istilah lain dari prestasi ini adalah utang. Di dalam kontrak atau perjanjian, prestasi adalah kewajiban konstektual (*contractual obligation*). Kewajiban kontraktual tersebut dapat berasal dari :<sup>5</sup>

1. Kewajiban yang ditentukan peraturan perundang-undangan.
2. Kewajiban yang diperjanjikan dalam perjanjian atau kontrak.
3. Kewajiban yang diharuskan oleh keputusan dan kebiasaan.

Pembuatan kontrak harus didasarkan pada asas iktikad baik dan janji harus ditepati agar kontrak dapat dilaksanakan dengan memperhatikan hak dan kewajiban para pihak dan saling memberikan manfaat dan keuntungan. Kepastian hukum dalam kontrak merupakan wujud dari adanya kesepakatan untuk saling menepati janji-janji yang telah disepakati bersama.<sup>6</sup>

Kesepakatan yang telah dibuat oleh pihak pekerja dengan pihak pemberi kerja akan menghasilkan suatu perjanjian kerja, dimana perjanjian tersebut akan dijadikan sebagai dasar bagi para pihak untuk melaksanakan prestasi. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1601 KUHPerduta, perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Perjanjian kerja yang baik seharusnya memenuhi setiap bagian dari syarat sah dari dibuatnya suatu

---

<sup>5</sup> Lukman Santoso Az, *Aspek Hukum Perjanjian (Kajian Komprehensif Teori dan Perkembangannya)*, Cetakan Kesatu, Penebar Media Pustaka, Yogyakarta, 2019, hlm. 80-81.

<sup>6</sup> Reinhard Politon, "Pemenuhan Hak dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan Para Pihak dalam Kontrak Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata", *Lex Crimen*, Edisi No. 3 Vol. VI, 2017, hlm. 137.

perjanjian, yang mana salah satunya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sehingga syarat sah disini tidak boleh bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang terkait.

Dibentuknya suatu perjanjian kerja ini, diharapkan dapat memberikan upaya perlindungan hukum bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Perlindungan hukum yang diberikan bagi setiap pekerja memiliki peranan yang sangat penting karena pekerja memiliki kedudukan yang lebih lemah daripada pihak pemberi kerja. Perlindungan hukum ini dimaksudkan untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja dan sekaligus untuk menghindari adanya kesenjangan atau tindakan sewenang-wenang yang dapat dilakukan oleh salah satu pihak, terutama pada pihak pemberi kerja kepada pihak pekerja. Meskipun perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian *konsensual* (artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat antara buruh dan majikan mengenai pekerjaan dan upah atau gaji), namun ada banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi hak buruh.<sup>7</sup>

Pada kenyataannya dalam penyelenggaraan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, masih terdapat banyak pelanggaran yang terjadi pada pelaksanaan perjanjian yang telah disepakati. Salah satu contoh yaitu pada perjanjian kerja antara pekerja Awak Mobil Tangki (yang selanjutnya disebut AMT) dengan PT. Pertamina *Training and Consulting*, dimana yang menjadi permasalahan dari

---

<sup>7</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesebelas, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 60.

penyelenggaraan perjanjian kerja ini dapat dilihat dari ketidak sesuaian antara perjanjian yang dibuat dengan pelaksanaan dari perjanjian. Pada perjanjian kerja tersebut tidak dimuat secara jelas dan terperinci mengenai kewajiban bagi AMT untuk melaksanakan prestasinya, salah satunya yaitu terkait dengan waktu kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 77 ayat (1) dan (2) yang mengatur tentang waktu kerja, yang berbunyi :

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada Pasal 23 ayat (2) yang mengatur tentang Waktu Kerja pada Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu menyebutkan bahwa, “Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja yang kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik :

- a. Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
- b. Waktu kerja fleksibel; atau

c. Pekerjaan dapat dilakukan diluar lokasi kerja.

Berdasarkan pasal tersebut dapat diketahui bahwa pada sistem jam kerja juga telah diberikan batasan jam untuk bekerja oleh undang-undang. Batasan jam kerja tersebut yaitu berupa 40 (empat puluh) jam dalam masa 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja sebagaimana yang telah ditentukan, maka waktu kerja bisa dianggap telah masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga setiap pekerja yang telah melewati waktu kerja tersebut berhak untuk menerima upah lembur dari perusahaan. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyebutkan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.<sup>8</sup> Berdasarkan dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Keputusan Nomor: 102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Pasal 4 ayat (1) yang menetapkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.<sup>9</sup>

Inti dari Perjanjian Kerja antara AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* Nomor : 1789 /PTC-KK/AMT/VIII/2012 sebagaimana yang dimaksud

---

<sup>8</sup> Keputusan Menteri No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

<sup>9</sup> Putusan Mahkamah Agung Nomor: 351 K/Pdt.Sus-PHI/2014, hlm. 9.

yaitu hanya mencakup mengenai lingkup pekerjaan, lokasi penugasan, jangka waktu perjanjian, upah pekerja, direksi pekerjaan, dan addendum/ketentuan lain. Lingkup pekerjaan atau tugas pokok yang harus dilakukan oleh para pekerja yaitu adalah sebagai tenaga AMT, dimana jangka waktu perjanjian kerja ini berlaku selama 2 (dua) tahun. Pada perjanjian kerja tersebut tidak dicantumkan mengenai jam kerja bagi AMT, sehingga tidak ada aturan pasti mengenai berapa lama AMT harus menjalankan pekerjaannya.

Para pekerja seharusnya melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu pelaksanaan yang telah disepakati dan dibuat sesuai dengan peraturan yang ada. Sebagaimana disebutkan dalam perjanjian kerja antara pegawai dengan perusahaan PT. Pertamina *Training and Consulting* tersebut telah dituliskan bahwa perjanjian kerja berlaku selama 2 (dua) tahun dan tidak terdapat perpanjangan kontrak. Dalam Perjanjian Kerja pada kasus tersebut tidak dicantumkan berapa lama pekerja harus menjalankan pekerjaannya, melainkan hanya tercantum peraturan jam kerja sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.<sup>10</sup> Sementara pada Peraturan Perusahaan dari PT. Pertamina *Training And Consulting* tercantum aturan mengenai waktu kerja, yaitu waktu untuk pekerja melakukan pekerjaan menurut ketentuan perusahaan, namun dalam peraturan tersebut tidak dijelaskan secara terperinci mengenai waktu kerja yang dimaksud tersebut diperuntukkan bagi golongan pekerja atau pegawai dalam bidang tertentu, sehingga ketentuan tersebut masih tidak

---

<sup>10</sup> Perjanjian Kerja Antara PT. Pertamina *Training And Consulting* dengan Dahono Supriyono Nomor: 1789/PTC-KK/AMT/VIII/2012, hlm. 1.

memberikan kepastian waktu kerja bagi para AMT. Waktu kerja yang berlaku pada perusahaan yaitu sebagai berikut :<sup>11</sup>

- a. Waktu Kerja Biasa (waktu kerja berlaku dari hari Senin sampai dengan Jum'at, dimulai pukul 07.00 hingga 15.30);
- b. Waktu Kerja Flexi Time (waktu kerja berlaku dari hari Senin sampai dengan Kamis, dimulai pukul 07.00 sampai 16.00 dan hari Jum'at pukul 07.30 sampai 16.00);
- c. Waktu Kerja Bergilir (waktu kerja ini dibagi menjadi jam kerja pagi, siang, dan malam).

Sebagaimana disebutkan dalam salah satu pasal pada perjanjian kerja tersebut yang berkaitan dengan upah pekerja, dimana upah pekerja yang dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut meliputi upah tetap, upah performansi, tunjangan, dan fasilitas. Pasal mengenai upah pekerja tidak disebutkan mengenai pemberian upah lembur atas kelebihan jam kerja yang dilakukan oleh para AMT, sehingga pihak perusahaan merasa tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah lembur dikarenakan tidak adanya kesepakatan dalam perjanjian yang mengharuskan perusahaan membayar upah lembur. Isi dari Pasal Upah Pekerja itu tertera *take home pay* dengan rincian upah tetap sebesar Rp 991.500,- dan upah performansi adalah berdasarkan hasil kinerja pihak kedua dari perhitungan hasil kerja setiap bulan.

---

<sup>11</sup> Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor: 32/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Yyk.

Upah serta dampaknya terhadap kesehatan dan keselamatan pengemudi masih menjadi isu utama dalam industri jasa angkutan barang. Snyder menemukan bahwa para sopir truk pengangkut BBM ini dihadapkan pada dilema antara memilih bekerja dengan waktu kerja yang dibatasi oleh regulasi atau bekerja dengan waktu yang lebih lama. Snyder juga mengungkapkan permasalahan ini dengan membahasakan pembagian waktu kerja merujuk kepada istilah ilmuwan sosial yakni waktu jarum jam (*clock time*) dan waktu bekerja yang mengalir serta fleksibel (*process time*). Snyder berargumen bahwa budaya waktu kerja yang fleksibel (*process time*) didasarkan atas kebebasan dan otonomi pekerja, yang dalam kasus para sopir truk ini justru mengakibatkan eksploitasi kerja. Hal ini terjadi dikarenakan pada umumnya model tersebut menggunakan sistem pengupahan berbasis jarak per mil yang mengakibatkan upah yang dihasilkan rendah.<sup>12</sup>

Sementara di sisi lain, budaya waktu jarum jam (*clock time*) yang nampak pada regulasi pembatasan waktu kerja, tetapi pada akhirnya menjelma menjadi sebuah tirani. Meski tujuannya melindungi sopir truk dari kelelahan berlebih, kecelakaan, dan eksploitasi kerja, namun regulasi tersebut tidak mempertimbangkan banyaknya waktu sopir truk yang terbuang sia-sia yang diakibatkan oleh berbagai aktifitas. Aktifitas sebagaimana dimaksud yaitu waktu menunggu kemacetan dan proses bongkar muat yang tidak menambah penghasilan, yang pada akhirnya memaksa mereka bekerja lebih lama guna mencapai target pendapatan. Senada dengan Snyder,

---

<sup>12</sup> Henriko Tobing, Formula Upah Bagi Pengemudi Truk Bahan Bakar Minyak, *Jurnal Ketenagakerjaan*, No. 2. Vol. 15, 2020, hlm. 107.

pendekatan waktu jarum jam (*clock time*) ini akan berdampak pada pemacuan kerja secara berlebihan, pengabaian kondisi kerja, mengekang otonomi, dan waktu istirahat pekerja.<sup>13</sup>

Kudo dan Belzer berargumen bahwa sopir truk jarak jauh memilih waktu kerja yang sangat panjang untuk mencapai target pendapatan mingguan guna membayar kebutuhan hidup dan tagihan mereka. Menurut P.M.H. Belzer, apabila pendapatan sopir truk berada ditingkat yang aman (*safe rate*) atau diatas target pendapatan, mereka akan bekerja dengan waktu yang lebih pendek dan waktu istirahat lebih sehingga mengarah pada keselamatan lalu lintas yang lebih besar dan terhindar dari kelelahan berlebih, sehingga dapat menjaga Kesehatan. Mereka juga akan lebih nyaman bekerja dan menutup kemungkinan untuk berpindah kerja.<sup>14</sup>

Berkaitan dengan peraturan tertulis mengenai waktu kerja bagi AMT yang tidak dicantumkan tersebut, maka pihak pekerja akan sangat dirugikan karena tidak ada batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga menimbulkan ketidakpastian. Apabila AMT telah bekerja melebihi aturan sebagaimana yang telah ditentukan oleh Pasal 77 UU Ketenagakerjaan, para pekerja AMT juga tidak memperoleh upah lembur sebagai ganti atas kelebihan dari waktu kerja atau prestasi yang dilakukannya. Hal semacam ini dapat menimbulkan ketimpangan dan permasalahan terutama bagi para pekerja, dikarenakan seharusnya masing-masing pihak melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang sudah diperjanjikan. Menurut

---

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 108.



keterangan mantan pegawai menyebutkan bahwa jam kerja sebagai tenaga kerja dengan jabatan AMT dimulai pada pukul 05.00 sampai dengan 21.00 selama 8 jam lebih setiap harinya dengan masuk bekerja dalam 1 minggunya selama 4 hari dan mendapatkan libur 2 hari kerja yaitu pada hari yang ditentukan (dalam kontrak tidak tertulis).<sup>15</sup>

Dalam kasus tersebut apabila disesuaikan dengan waktu kerja yang disebutkan dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, pekerjaan dengan posisi AMT yang telah dilakukan oleh para pekerja dianggap telah melebihi waktu kerja (*overtime*). Pegawai yang bekerja sebagai AMT ini melewati waktu kerjanya selama diperjalanan dengan mengangkut barang berupa bahan bakar menggunakan mobil tangki dari TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak) Rewulu menuju tempat tujuan pendistribusian bahan bakar SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) di wilayah Yogyakarta dan Jawa Tengah bagian selatan. Sehingga waktu selama diperjalanan atau lamanya pengangkutan bahan bakar tersebut tidak dapat ditentukan.

Berdasarkan penuturan dari M. Zam Zam Wathoni selaku kuasa hukum Penggugat (AMT), lama perjalanan atau pengangkutan bahan bakar ini bisa memakan waktu hingga 10 (sepuluh) jam lebih karena selama perjalanan juga melalui banyak kendala. Contohnya seperti padatnya jalanan (macet), kemudian lama pengisian dari tangki mobil ke SPBU juga membutuhkan waktu kurang lebih selama 2 (dua) jam, serta si pengangkut (sopir tangki) tidak bisa melajukan kendaraannya secara

---

<sup>15</sup> Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor: 32/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Yyk.

maksimal akibat beban bahan bakar yang dibawa, Sehingga untuk tiba pada tujuan pendistribusian tersebut bisa sampai melewati batas jam kerja yang telah disepakati.<sup>16</sup>

Tidak adanya ketentuan pasal mengenai waktu kerja yang jelas bagi AMT dalam perjanjian, hal ini dapat memungkinkan adanya unsur kesengajaan untuk tidak membayar upah lembur dan memungkinkan terjadi kesewenang-wenangan dari pihak pemberi kerja. Hal ini mengakibatkan para pekerja merasa terdzolimi dengan kebijakan dari perusahaan. Pernyataan diatas juga disebutkan oleh M. Zam Zam Wathoni selaku kuasa hukum dari pihak pekerja (AMT), bahwa selama AMT bekerja pada perusahaan tersebut tidak pernah mendapatkan upah lembur sebagai ganti dari kelebihan jam kerja. Para AMT hanya mendapatkan upah atau gaji pokok ditambah dengan upah performansi, sementara AMT sudah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang sebagaimana tercantum didalam perjanjian kerja.<sup>17</sup> Upah performansi ini berbeda dengan upah lembur. Upah performansi disini dianggap sebagai pemberian bonus atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh para AMT, sehingga jumlah nominal yang upah performansi yang diterima AMT tidak sebanding dengan jumlah nominal upah lembur yang seharusnya diberikan oleh pihak perusahaan.

Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5161/1616 angka 6 menyimpulkan bahwa tunjangan performansi diberikan kepada AMT yang dapat memenuhi target bulanan yang telah ditentukan oleh user dengan besaran tunjangan yang berbeda-beda tergantung pencapaian target masing-masing AMT. Apabila AMT

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan M. Zam Zam Wathoni, Kuasa Hukum Pekerja (AMT), di Yogyakarta, 12 Desember 2020.

<sup>17</sup> *Ibid.*

tidak dapat mencapai target bulanan yang ditetapkan maka tidak mendapat tunjangan performansi sehingga hanya menerima sebesar upah pokok saja sesuai dengan UMK yang berlaku.<sup>18</sup> Upah performansi ini didasarkan pada Rit, Kilo Liter, Jarak/Kilo Meter, dan jumlah SPBU atau maksudnya didasarkan pada hasil kerja yang dilakukan oleh para AMT.

Permasalahan yang timbul dari pelaksanaan perjanjian kerja tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul **Perlindungan Hukum Pihak Pekerja dalam Memenuhi Prestasi yang Melebihi Hasil Kesepakatan.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana keabsahan Perjanjian Kerja antara AMT dengan PT. Pertamina Training and Consulting Nomor: 1789/PTC-KK/AMT/VIII/2012?
2. Apakah tindakan perusahaan tidak memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai keabsahan Perjanjian Kerja antara AMT dengan PT. Pertamina Training and Consulting Nomor : 1789/PTC-KK/AMT/VIII/2012.

---

<sup>18</sup> Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5161/1616 angka 6, Juli 2013.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah agar dapat digunakan sebagai bahan untuk pembelajaran dalam program studi ilmu hukum pada bidang hukum perdata, khususnya terkait materi hukum perjanjian dan dapat digunakan sebagai pedoman pembelajaran untuk penelitian yang lainnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan, serta penjelasan bagi para pembaca secara jelas terkait dengan penyelesaian masalah keabsahan pada perjanjian kerja, serta memberikan pemahaman terkait tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja kepada pekerjanya dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum.

#### **E. Orisinalitas Penelitian**

Telah terdapat beberapa judul penelitian terkait dengan penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis, namun terdapat beberapa substansi yang berbeda dan apabila terdapat kesamaan maka hal tersebut terjadi bukan atas kesengajaan dari penulis.

Penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis ini, dimaksudkan untuk menyempurnakan penelitian yang telah ada sebelumnya. Adapun beberapa penelitian hukum yang memiliki keterkaitan atau kesamaan topik dengan penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis, diantaranya yaitu :

1. Muhammad Riduan, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, dengan judul Keadaan Sulit (*Hardship*) dalam Kontrak Kerja Konstruksi yang Mengakibatkan Kegagalan Pelaksanaan Pemenuhan Kewajiban Kontraktual. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui terkait dengan keberlakuan keadaan sulit (*hardship*) dalam kontrak kerja konstruksi yang mengakibatkan kegagalan pelaksanaan pemenuhan kewajiban kontraktual, serta dapat dijadikan alasan atau tidaknya untuk dibebaskan dari tanggung jawab hukum atas wanprestasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah berkaitan dengan bagaimana perlindungan hukum debitor (pihak pekerja) dalam memenuhi prestasi yang melebihi hasil kesepakatan, serta tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja dapat dikategorikan sebagai wanprestasi.
2. Muh. Willy Sinarta Tanjung, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, dengan judul Pelaksanaan kontrak Kerja Antara Pekerja dengan Perusahaan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui terkait dengan hak dan kewajiban para pihak, faktor-faktor penyebab terjadinya sengketa,

serta penyelesaian sengketa dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah berkaitan dengan bagaimana perlindungan hukum debitor (pihak pekerja) dalam memenuhi prestasi yang melebihi hasil kesepakatan.

3. Dyah Arum Selebesia, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, dengan judul Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Pada Pabrik Cambric Gabungan Koperasi Batik Indonesia (PC. GKBI) Sleman. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian kerja di PC. GKBI Sleman, serta mengetahui upaya hukum jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja di PC. GKBI Sleman. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah berkaitan dengan tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja dapat dikategorikan sebagai wanprestasi.
4. Meila Putri Utami, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, dengan judul Analisis Pasal 1464 KUHPerdara Terhadap Tanggung Jawab Penjual dan Pembeli dalam Perjanjian Jual Beli dengan Panjar. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tanggung jawab penjual dan pembeli dalam perjanjian jual beli dengan panjar jika salah satu pihak tidak memenuhi hak dan kewajibannya, serta mengetahui penyelesaian sengketa jika terjadi wanprestasi dalam perjanjian jual beli tanah dengan uang panjar. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah berkaitan

dengan bagaimana perlindungan hukum debitor (pihak pekerja) dalam memenuhi prestasi yang melebihi hasil kesepakatan.

5. Lia Ami Aprilia, Skripsi, Upaya penyelesaian Wanprestasi dalam pelaksanaan kontrak kerja konstruksi (Studi Kasus: Pekerjaan Pembangunan Talud Desa Gunung Agung Kec. Bumijawa Oleh CV. Bintang Sahabat Slawi-Tegal). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kontrak kerja konstruksi pembangunan talud Desa Gunung Agung Kec. Bumijawa antara CV. Bintang Sahabat dengan Dinas pekerjaan Umum Tegal sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi, serta mengetahui upaya penyelesaian wanprestasi yang terjadi antara CV. Bintang Sahabat dengan Dinas pekerjaan Umum Tegal. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah menganalisis tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah lembur atas kelebihan jam kerja dapat dikategorikan sebagai wanprestasi.

Yang menjadi pembeda dengan penelitian diatas, yaitu dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam mengenai Perlindungan Pihak Pekerja dalam Memenuhi Prestasi Melebihi Yang Disepakati. Penelitian ini dapat dianggap asli dan layak untuk dilakukan. Namun jika masih terdapat penelitian serupa diluar pengetahuan penulis, maka diharapkan penelitian ini dapat saling melengkapi.

## F. Tinjauan Pustaka

### 1. Perjanjian Secara Umum

#### a. Pengertian Perjanjian

Pada umumnya, untuk mendefinisikan perjanjian, acuan utamanya adalah Pasal 1313 KUHPerdara. Menurut Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.<sup>19</sup> Menurut M. Yahya Harahap, suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.<sup>20</sup>

Sedang menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>21</sup> Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau diaman dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Perjanjian merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan. Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> M. Natsir Asnawi, "Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer, *Masalah-Masalah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, No. 1 Jilid 46, 2017, hlm. 57.

<sup>20</sup> Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, Rjagrafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 1.

<sup>21</sup> Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1984, hlm. 1.

<sup>22</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Ke-16, Penerbit PT Intermasa, Jakarta, 1996, hlm. 1.



Para pihak dalam perjanjian yang akan diadakan dan telah sepakat tentang apa yang mereka sepakati berupa janji-janji yang diperjanjikan dengan sesuatu hal yang harus dilaksanakan dinamakan ‘prestasi’, dapat berupa menyerahkan suatu barang, melakukan suatu perbuatan dan tidak melakukan suatu perbuatan. Adapun perjanjian tersebut merupakan suatu undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dalam artian para pihak telah terikat sehingga harus tunduk serta wajib bertindak dan bersikap sesuai dengan perjanjian tersebut.<sup>23</sup>

#### b. Syarat Sah Perjanjian

Sebagaimana diketahui bahwa perjanjian lahir pada saat terjadinya kesepakatan mengenai hal pokok dalam kontrak tersebut, namun masih ada hal lain yang harus diperhatikan, yaitu syarat sahnya kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Pasal 1320 KUHPerduta telah ditentukan bahwa syarat sah perjanjian, yaitu<sup>24</sup> :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

#### c. Akibat Hukum dari Perjanjian

---

<sup>23</sup> Hartana, “Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara”, *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 2, No. 2, 2016, hlm. 149.

<sup>24</sup> Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Perancang Kontrak*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 13.

Pasal 1320 KUHPerdara diketahui bahwa syarat 1 dan 2 disebut syarat subjektif, karena menyangkut subjek yang membuat perjanjian. Apabila syarat ini tidak dipenuhi, maka akibatnya perjanjian dapat dibatalkan. Syarat 3 dan 4 disebut syarat objektif, yaitu menyangkut obyek perjanjian. Akibat hukum jika tidak dipenuhi syarat obyektif maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya perjanjian itu sejak semula dianggap tidak pernah ada.<sup>25</sup>

Dalam setiap pelaksanaan dari suatu perjanjian pasti akan melahirkan suatu akibat hukum. Pasal 1338 ayat (1) BW, menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Subekti menjelaskan arti dari Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara tersebut diatas bahwa :

“Dengan kalimat ini dimaksudkan, tidak lain, bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah artinya tidak bertentangan dengan undang-undang mengikat kedua belah pihak. Perjanjian itu pada umumnya tidak dapat ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang.”<sup>26</sup>

Hak dan kewajiban yang berhubungan dengan perjanjian dan perikatan, penggolongan hak kebendaan dapat dibedakan, yaitu hak kebendaan yang sifatnya memberikan kenikmatan atas suatu benda (*zakelijk genotsrecht*), dan hak kebendaan yang sifatnya memberikan jaminan atas pelunasan, Hak Mutlak (hak absolut) dan Hak Nisbi (hak relatif), Schuld dan Haftung. Schuld merupakan kewajiban debitor untuk melakukan sesuatu terhadap kreditor. Haftung merupakan kewajiban debitor

---

<sup>25</sup> Niru Anita Sinaga, “Implementasi Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hukum Perjanjian”, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 10, No. 1, 2019, hlm. 1.

<sup>26</sup> Fricilia Eka Putri, “Kedudukan dan Kekuatan Hukum Kontrak Ditinjau dari Hukum Perikatan dalam KUH-Perdara”, *Lex Privatum*, Vol. III, No. 2, 2015, hlm. 1.

mempertanggung jawabkan harta kekayaan debitor kepada kreditor. Dalam hal perjanjian utang piutang, schuld merupakan utang debitor kepada kreditor. Setiap debitor memiliki kewajiban untuk menyerahkan prestasi kepada kreditor, oleh karena itu debitor mempunyai kewajiban untuk membayar pelunasan utang.<sup>27</sup>

Prestasi merupakan objek perikatan. Prestasi sendiri merupakan suatu utang atau kewajiban yang harus dilaksanakan dalam suatu perikatan. Pasal 1234 KUHPerdara memberikan klasifikasi prestasi, yaitu memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.<sup>28</sup> Selain itu prestasi tersebut harus mempunyai syarat, yaitu tertentu, dapat ditentukan, harus mungkin, dan halal.<sup>29</sup>

## 2. Perbuatan Melawan Hukum

Menurut Pasal 1365 KUHPerdara memberikan pengertian perbuatan melawan hukum, yaitu perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Istilah “perbuatan melawan hukum” ini dalam Bahasa Belanda disebut dengan istilah “*onrechtmatige daad*” atau dalam Bahasa Inggris disebut dengan istilah “*tort*”. Kata *tort* sendiri sebenarnya hanya berarti “salah” (*wrong*). Kata “*tort*” berasal dari kata

---

<sup>27</sup> Niru Anita Sinaga, *Op. Cit.*, hlm. 8-9.

<sup>28</sup> Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*, Cetakan Kedua, FH UII Press, Yogyakarta, 2014, hlm. 8-9.

<sup>29</sup> Djohari Santoso, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1989, hlm. 19.

latin “*torquere*” atau “*tortus*” dalam Bahasa Prancis, seperti kata “*wrong*” berasal dari kata Prancis “*wrung*” yang berarti kesalahan atau kerugian.<sup>30</sup>

Istilah “melawan” melekat sifat aktif dan pasif, sifat aktif dapat dilihat apabila dengan sengaja melakukan sesuatu perbuatan yang menimbulkan kerugian pada orang lain, sifat pasif berarti sengaja diam saja atau dengan pasif sehingga menimbulkan kerugian pada orang lain.<sup>31</sup> Dari ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 1365 KUHPerdara dapat ditarik beberapa unsur yang sekaligus merupakan persyaratan gugatan ganti rugi karena perbuatan melawan hukum. J. Satrio menyatakan bahwa unsur-unsur yang tersimpul Pasal 1365 KUHPerdara adalah sebagai berikut :<sup>32</sup>

- a. adanya tindakan/perbuatan;
- b. perbuatan itu harus melawan hukum;
- c. pelakunya memiliki unsur kesalahan, dan;
- d. perbuatan tersebut menimbulkan kerugian.

### 3. Perjanjian Kerja

#### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh dengan

---

<sup>30</sup> Munir Fuady, “*Perbuatan Melawan Hukum (Pendekatan Kontemporer)*”, Cetakan Kesatu, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm. 2.

<sup>31</sup> Ridwan Khairandy, *Op.Cit.*, hlm. 301.

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 302-303.

membayar upah.<sup>33</sup> Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” (Bahasa Belanda “*dientsverhouding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati yang lain.<sup>34</sup>

Berdasarkan Pasal 1601 huruf a KUHPerdara, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), menikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, memberikan pengertian terkait dengan perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Salah satu ketentuan yang sangat mendasar dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah pengaturan hubungan kerja. Yang mana menjadi sangat penting karena perjanjian kerja merupakan titik awal dari adanya hubungan kerja.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan Kelima, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, hlm. 29.

<sup>34</sup> R. Subekti, *Op.Cit.*, hlm. 58.

<sup>35</sup> Fiky Amrozi, “Wanprestasi Karyawan Dalam Perjanjian Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Ekajaya Motor Malang)”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 26, No. 12, 2020, hlm. 1500.

Mengenai hal-hal yang berkaitan dengan isi perjanjian tersebut akan diserahkan kembali kepada pihak-pihak yang membuat perjanjian.

Perjanjian kerja yang dilakukan akan lebih baik jika dilaksanakan atau dibuat dalam bentuk tertulis, karena dengan alasan tertentu perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, maka hubungan kerja antara kedua belah pihak dapat terjalin dengan lebih baik. Perjanjian kerja yang dimaksud dapat dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### b. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan dari beberapa pengertian terkait perjanjian kerja diatas, maka dapat diambil beberapa unsur-unsur dari perjanjian kerja, yaitu<sup>36</sup> :

- 1) Adanya unsur pekerjaan (*work*);
- 2) Adanya pelayanan (*service*);
- 3) Adanya waktu tertentu (*time*);
- 4) Adanya upah

#### 4. Perlindungan Hukum

---

<sup>36</sup> Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Radjawali Pers, Jakarta, 1995, hlm. 60

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>37</sup> Teori perlindungan hukum dari Satjipto Raharjo ini terinspirasi oleh pendapat Fitzgerald tentang tujuan hukum, yaitu untuk menginterasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut.<sup>38</sup> Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk *represif* (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.<sup>39</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka dan menggunakan objek kajian penulisan berupa pustaka yang sudah ada, berupa buku-buku, majalah, dan peraturan-peraturan yang mempunyai korelasi terhadap permasalahan.

### **2. Pendekatan Penelitian**

---

<sup>37</sup> *Ibid*, hal. 69.

<sup>38</sup> Luthvi Febryka Nola, Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), *Jurnal Negara Hukum*, No. 1 Vol. 7, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2016, hlm, 40.

<sup>39</sup> Benedhicta Desca Prita Octalina, Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Eksploitasi Ekonomi, *Jurnal Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2014, hlm. 6.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan yang dilakukan dengan cara menelaah peraturan yang berkaitan dengan isu hukum, yaitu dengan mengkaji permasalahan dari segi hukum yang terdapat dalam Hukum Perjanjian. Pendekatan kasus yang dilakukan untuk menganalisa mengenai kelompok individu, institusi, dan sebagainya dalam kurun waktu tertentu yang mana tujuannya untuk menemukan makna, menyelidiki proses, memperoleh pengertian, dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok, atau situasi tertentu.

### **3. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Perjanjian Kerja antara AMT dengan PT. Pertamina Training And Consulting Nomor : 1789/PTC-KK/AMT/VIII/2012 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **4. Sumber Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data hukum sekunder yang menggunakan berbagai informasi yang sudah ada sebelumnya, selanjutnya dengan sengaja dikumpulkan oleh penulis untuk melengkapi data penelitian. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa bahan-bahan hukum yang terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang bersifat atau memiliki kekuatan mengikat karena dikeluarkan oleh pemerintah. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:
  - 1) Undang-Undang Dasar 1945;
  - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;



- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus;
  - 5) Perjanjian Kerja antara AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* Nomor : 1789 /PTC-KK/AMT/VIII/2012;
  - 6) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor: 32/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Yyk;
- b. Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan hukum yang bersifat menjelaskan dari bahan hukum primer, yang terdiri dari buku-buku literatur, jurnal-jurnal hukum, hasil penelitian maupun karya ilmiah lain yang berkaitan dengan penelitian ini.
  - c. Bahan Hukum Tersier, merupakan bahan hukum yang digunakan sebagai pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang dapat digunakan yaitu kamus besar Bahasa Indonesia.

## **5. Analisis Data**

Metode analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, meliputi kegiatan pengklasifikasian data, *editing*, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi, dan pengambilan kesimpulan. Penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap

suatu objek yang diteliti menggunakan data-data yang telah dikumpulkan sehingga hasil dari data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk diambil sebagai suatu kesimpulan.

## **H. Kerangka Skripsi**

Bab I Pendahuluan. Memuat tentang uraian latar belakang masalah. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan, tujuan dari penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, definisi operasional, dan metode penelitian.

Bab II Memuat tentang Perjanjian pada umumnya dan Perjanjian Kerja. Memuat tentang tinjauan mengenai perjanjian umum, akibat hukum perjanjian, pelaksanaan perjanjian, dan perjanjian kerja.

Bab III Perlindungan Hukum Pihak pekerja dalam Memenuhi Prestasi yang Melebihi Hasil Kesepakatan memuat tentang hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini.

Bab IV Kesimpulan dan Saran. Penulisan skripsi ini memuat tentang kesimpulan dari pembahasan yang menjadi rumusan masalah serta dilengkapi dengan beberapa saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA, DAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Secara Umum**

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

Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Selanjutnya menurut Wirjono Prodjodikoro, perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>40</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, pengertian perjanjian adalah sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.<sup>41</sup> Sedang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perjanjian adalah persetujuan tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak

---

<sup>40</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Azaz-Azaz Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm. 9.

<sup>41</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1983, hlm. 97.

atau lebih, masing-masing bersepakat akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.<sup>42</sup>

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan.<sup>43</sup>

Perjanjian merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan, tetapi sebagaimana sudah dikatakan, ada juga sumber-sumber lain yang melahirkan perikatan. Sumber lain ini tercakup dengan nama undang-undang. Jadi, ada perikatan yang lahir dari “perjanjian” dan ada perikatan yang lahir dari “undang-undang”. Perikatan yang lahir dari perjanjian memang dikehendaki oleh dua orang atau dua pihak yang membuat suatu perjanjian, sedangkan perikatan yang lahir dari undang-undang diadakan oleh undang-undang diluar kemauan para pihak yang bersangkutan.<sup>44</sup>

Perjanjian adalah persetujuan yang dirumuskan secara tertulis yang melahirkan bukti tentang adanya hak dan kewajiban.<sup>45</sup> Subekti menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak, yang isinya adalah hak dan

---

<sup>42</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm. 458.

<sup>43</sup> Subekti, *Loc. Cit.*

<sup>44</sup> *Ibid*, hlm. 2-3.

<sup>45</sup> Budiono Kusumohamidjojo, *Dasar-Dasar Merancang Kontrak*, Gramedia Widiasarana, Jakarta, 1998, hlm. 6.

kewajiban: suatu hak untuk menuntut sesuatu dan disebelah lain suatu kewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.<sup>46</sup>

Dari rumusan perjanjian tersebut dapat disimpulkan, bahwa unsur-unsur perjanjian itu adalah :<sup>47</sup>

- a. Ada para pihak;
- b. Ada persetujuan antara pihak-pihak tersebut;
- c. Ada tujuan yang akan dicapai;
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan;
- e. Ada bentuk tertentu, baik lisan maupun tulisan;
- f. Ada syarat-syarat tertentu.

## **2. Asas-Asas Perjanjian**

Asas-asas dalam perjanjian sekurangnya terdapat beberapa macam asas umum yang dapat diketahui, meliputi :

- a. Asas Kebebasan Berkontrak

Pasal 1338 ayat (1) BW menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam asas ini terkandung suatu pandangan bahwa orang bebas untuk melakukan atau tidak

---

<sup>46</sup> Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 2 .

<sup>47</sup> P.N.H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta, 2015, hlm. 286.

melakukan perjanjian, bebas dengan siapa ia mengadakan perjanjian, bebas tentang apa yang diperjanjikan dan bebas untuk menetapkan syarat-syarat perjanjian.<sup>48</sup>

b. Asas Konsensualisme

Pasal 1320 BW angka 1 (kesepakatan), di mana menurut asas ini perjanjian itu telah lahir cukup dengan adanya kata sepakat. Disini yang ditekankan adalah adanya persesuaian kehendak (*meeting of mind*) sebagai inti dari hukum kontrak. Asas konsensualisme merupakan “ruh” dari suatu perjanjian. Hal ini tersimpul dari kesepakatan para pihak, namun demikian pada situasi tertentu terdapat perjanjian yang tidak mencerminkan wujud kesepakatan yang sesungguhnya. Hal ini disebabkan adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*) yang mempengaruhi timbulnya perjanjian. Dalam KUHPerdara cacat kehendak meliputi tiga hal, yaitu :<sup>49</sup>

- 1) Kesesatan atau *dwaling*;
- 2) Penipuan atau *bedrog*;
- 3) Paksaan atau *dwang*.

c. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Pada dasarnya janji itu mengikat *asas pacta sunt servanda* atau asas daya mengikat kontrak. Sehingga perlu diberikan kekuatan untuk berlakunya. Untuk memberikan kekuatan daya berlaku atau mengikat kontrak, maka kontrak yang dibuat

---

<sup>48</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Cetakan ke-4, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2014, hlm. 108-109.

<sup>49</sup> *Ibid.* hlm. 106-107.

secara sah mengikat serta dikualifikasikan mempunyai kekuatan mengikat setara dengan daya berlaku dan mengikatnya undang-undang.<sup>50</sup>

d. Asas Iktikad Baik

Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara menyebutkan bahwa setiap perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Dalam melaksanakan haknya, seorang kreditor harus memperhatikan kepentingan debitor dalam situasi tertentu. Jika kreditor menuntut haknya pada saat yang paling sulit bagi debitor mungkin kreditor dapat dianggap melaksanakan kontrak tidak dengan iktikad baik.<sup>51</sup>

e. Asas Kepribadian (*Personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Di dalam Pasal 1315 KUHPerdara menegaskan bahwa pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Selanjutnya Pasal 1340 KUHPerdara juga menguraikan bahwa perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> *Ibid.* hlm. 124.

<sup>51</sup> Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, Edisi Kedua, Prenadamedia Group, Jakarta, 2004, hlm. 4.

<sup>52</sup> Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hlm. 10.

### 3. Unsur-Unsur dalam Perjanjian

Unsur-unsur yang ada didalam perjanjian dapat kita kelompok-kelompokkan dalam beberapa kelompok berikut :<sup>53</sup>

- a. Unsur Essensialia, adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada di dalam suatu perjanjian, unsur mutlak, dimana tanpa adanya unsur tersebut, perjanjian tak mungkin ada;
- b. Unsur Naturalia, adalah unsur perjanjian yang oleh undang-undang diatur, tetapi yang oleh para pihak dapat disingkirkan atau diganti. Disini unsur tersebut oleh undang-undang diatur dengan hukum yang mengatur atau menambah (*regelend/aanvullend recht*);
- c. Unsur Accidentalialia, adalah unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak, undang-undang sendiri tidak mengatur tentang hal tersebut.

### 4. Syarat Sah Perjanjian

Pasal 1320 KUHPerdara memberikan kepada kita patokan umum tentang bagaimana suatu perjanjian lahir. Keempat syarat untuk sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdara adalah :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Sepakat atau juga dinamakan perizinan, dimaksudkan bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh

---

<sup>53</sup> J. Satrio, *Hukum Perjanjian (Perjanjian Pada Umumnya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 57.



pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal-balik si penjual menginginkan sejumlah uang, sedangkan si pembeli menginginkan sesuatu barang dari si penjual.<sup>54</sup> Sepakat yang diperlukan untuk melahirkan suatu perjanjian dianggap telah tercapai, apabila pernyataan yang dikeluarkan oleh suatu pihak diterima oleh pihak lain.<sup>55</sup>

Menurut Mariam Darus Badruzaman, dalam kata sepakat sering diartikan dengan pernyataan kehendak yang disetujui. Hal ini memberikan jawaban kapan kesepakatan tersebut tercapai. Selalu di pernyataan saat-saat terjadinya perjanjian antar pihak. Mengenai hal ini ada beberapa ajaran yaitu :<sup>56</sup>

- a. Teori kehendak (*wilstheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan melukiskan surat;
- b. Teori pengiriman (*verzendtheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh para pihak yang menerima tawaran;
- c. Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*) mengajarkan bahwa para pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima;
- d. Teori kepercayaan (*vetrowenstheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.

---

<sup>54</sup> Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 17.

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 26.

<sup>56</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Penerbit Alumni, Bandung, hlm. 24.

Pasal 1321 BW menyatakan bahwa tiada kata sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan kepada kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan. Perlu dijelaskan secara rinci mengenai tiga hal cacat kehendak tersebut :<sup>57</sup>

- a. Kesesatan atau *dwaling*. Terdapat kesesatan apabila terkait dengan “hakikat kebendaan atau orang” dan pihak lawan harus mengetahui bahwa sifat atau keadaan yang menimbulkan kesesatan bagi pihak lain sangat menentukan (terkait syarat dapat dikenali atau diketahui; *keenbaarheidsvariëte*). Dengan demikian, mengenai kesesatan terhadap hakikat benda yang dikaitkan dengan keadaan yang akan datang, karena kesalahan sendiri atau karena perjanjian atau menurut pendapat umum menjadi resiko sendiri, tidak dapat dijadikan alasan pembatalan kontrak<sup>58</sup>;
- b. Paksaan atau *dwang*. Paksaan timbul apabila seseorang tergerak untuk menutup kontrak (memberikan kesepakatan) dibawah ancaman yang bersifat melanggar hukum. Ancaman bersifat melanggar hukum ini meliputi dua hal, yaitu :<sup>59</sup>
  - 1) Ancaman itu sendiri sudah merupakan perbuatan melanggar hukum (pembunuhan, penganiayaan);

---

<sup>57</sup> Ilham Akbar, Akibat Hukum Catatan Kehendak Terkait Hakikat Benda pada Perjanjian Jual beli Batu Akik Bongkahan, *Syariah Jurnal Hukum dan Pemikiran*, No. 2 Vol. 16, hlm. 100.

<sup>58</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 1996, hlm. 135.

<sup>59</sup> Agus Yudha Hernoko, *Op.Cit.*, hlm. 171.

2) Ancaman itu bukan merupakan perbuatan melanggar hukum, tetapi ancaman itu dimaksudkan untuk mencapai sesuatu yang tidak dapat menjadi hak pelakunya.

c. Penipuan atau *bedrog*. Penipuan merupakan suatu kesesatan yang diakulifisir (maksud “dikualifisir”, artinya memang terdapat kesesatan salah satu pihak, namun ini disengaja oleh pihak lain. Jadi persamaan antara kesesatan dan penipuan adalah adanya pihak yang sesat, sedangkan perbedaannya terletak pada unsur kesengajaan untuk menyesatkan pada penipuan), artinya ada penipuan bila gambaran yang keliru tentang sifat-sifat dan keadaan-keadaan (kesesatan) yang ditimbulkan oleh tingkah laku yang sengaja *menyesatkan* dari pihak lawan. Untuk berhasilnya dalil penipuan disyaratkan bahwa gambaran yang keliru itu ditimbulkan oleh rangkaian tipu daya (*kunstgrepen*).<sup>60</sup>

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Syarat sah perjanjian yang kedua menurut Pasal 1320 KUHPerdara adalah kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Pasal 1329 menentukan, bahwa “setiap orang adalah cakap” (*bovoegd*) untuk membuat perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap.<sup>61</sup>

Orang yang dinyatakan tidak cakap adalah orang yang secara umum cakap untuk bertindak, tetapi untuk hal-hal tertentu “tidak”. Orang yang tidak cakap untuk

---

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku II)*, Cetakan 1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 2.

bertindak adalah pasti orang yang tak cakap, sedang orang yang tak cakap adalah orang yang pada umumnya cakap untuk bertindak, tetapi pada peristiwa tertentu tidak dapat melaksanakan Tindakan hukum, dalam hubungannya dengan pembicaraan kita, tidak cakap menutup perjanjian tertentu (secara sah).<sup>62</sup>

Selanjutnya Pasal 1330 menyatakan bahwa ada beberapa orang tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan, dan orang-orang perempuan dalam pernikahan (setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Pasal 31 ayat (2) maka perempuan dalam perkawinan dianggap cakap hukum).<sup>63</sup> Pada Pasal 330 Buku I KUHPerdara menyebutkan bahwa belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin.

Pasal 47 dan 50 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, menyatakan, bahwa kedewasaan seseorang ditentukan bahwa anak berada di bawah kekuasaan orang tua atau wali sampai umur 18 tahun. Dalam perkembangan selanjutnya, dinyatakan dalam Pasal 39 ayat (1) butir a Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, menentukan bahwa batas kedewasaan seseorang untuk menghadap dan membuat akta notaris adalah 18 tahun atau sudah menikah.

Selain kecakapan yang bertindak dari segi umur yaitu kecakapan yang ditujukan pada orang (person), kecakapan juga ditujukan kepada badan hukum (*rechsperson*) yaitu dengan kapasitas atau wewenang pihak dalam melakukan

---

<sup>62</sup> *Ibid*, hlm. 3.

<sup>63</sup> Retna Gumanti, Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau dari KUHPerdara), *Jurnal Pelangi Ilmu*, No. 01 Vol. 05, Universitas Negeri Gorontalo, 2012, hlm. 7.

perbuatan hukum. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas telah ditentukan siapa (organ perseroan) yang berhak dan bertanggung jawab dalam mewakili perusahaan untuk melakukan pengurusan dan kepentingan perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, menyebutkan bahwa, Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

### 3. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah segala sesuatu yang diperjanjikan itu harus jelas atau sekurang-kurangnya dapat terperinci, sebagaimana diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdara bahwa suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya, tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Menurut J. Satrio, bahwa yang dimaksud dengan suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah objek prestasi perjanjian. Isi prestasi tersebut harus tertentu atau paling sedikit dapat ditentukan jenisnya.<sup>64</sup>

### 4. Suatu sebab yang halal

---

<sup>64</sup> J. Satrio, *Op. Cit.*, hlm, 14.

Jadi di samping, bahwa isi perjanjian harus tertentu (dapat ditentukan), isinya juga harus halal (tidak terlarang), sebab isi perjanjian itulah yang akan dilaksanakan. Mereka mengadakan perjanjian dengan maksud untuk melaksanakan isi perjanjian tersebut dan berdasarkan Pasal 1320 *jo* Pasal 1337 isi perjanjian tak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>65</sup>

### **5. Akibat Hukum Perjanjian**

KUHPerdata menentukan adanya akibat hukum bagi kontrak atau perjanjian yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan Pasal 1320 KUHPerdata. Syarat yang pertama dan kedua disebut dengan syarat subjektif, karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut dengan syarat objektif, karena menyangkut objek perjanjian. Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya bahwa salah satu pihak dapat mengajukan kepada pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakatinya. Tetapi apabila para pihak tidak ada yang keberatan maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Apabila syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, bahwa dari semula perjanjian itu dianggap tidak ada.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> *Ibid*, hlm. 305.

<sup>66</sup> Salim H.S., *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm. 35.

Walaupun dalam suatu perjanjian sudah berdasarkan dengan syarat sahnya perjanjian, perjanjian tersebut akan memiliki akibat tertentu. Akibat dari adanya perjanjian ini diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, sebagai berikut :<sup>67</sup>

- a) Semua perjanjian yang dibuat secara sah menurut undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya apabila perjanjian itu dilanggar oleh salah satu pihak maka dapat dituntut dimuka hakim. Disamping itu, perjanjian yang dibuat bersifat mengikat bagi kedua belah pihak;
- b) Perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kata sepakat atau persetujuan kedua belah pihak. Artinya bahwa tidak diperbolehkan membatalkan suatu perjanjian secara sepihak, karena adanya kata sepakat antara kedua belah pihak merupakan salah satu syarat sah perjanjian;
- c) Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Untuk menentukan kriteria itikad baik memang sulit, sehingga diperlukan penafsiran sesuai Pasal 1339 KUHPerdara, yaitu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.

## **6. Pelaksanaan Perjanjian**

Menilik macamnya hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan, perjanjian-perjanjian itu dibagi dalam tiga macam, yaitu :<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Ratna Artha Windari, *Op. Cit.*, hlm. 18-19.

- a) Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang, misalnya : jual beli, tukar-menukar, penghibahan (pemberian), sewa-menyewa, pinjam pakai;
- b) Perjanjian untuk berbuat sesuatu, misalnya yaitu perjanjian untuk membuat sesuatu lukisan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membikin sebuah garasi, dan lain sebagainya;
- c) Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu, misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan suatu perusahaan yang sejenis dengan kepunyaan seorang lain, dan lain sebagainya.

Untuk melaksanakan suatu perjanjian, lebih dahulu harus ditetapkan secara tegas dan cermat apa saja isi perjanjian tersebut, atau dengan kata lain, apa saja hak dan kewajiban masing-masing pihak. Biasanya orang mengadakan suatu perjanjian dengan tidak mengatur atau menetapkan secara teliti hak dan kewajiban mereka. Mereka itu hanya menetapkan hal-hal yang pokok dan penting saja. Menurut Pasal 1339 KUHPerdara, “Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan dalam perjanjian, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan (diwajibkan) oleh kepatutan, kebiasaan dan undang-undang”. Dengan demikian, setiap perjanjian dilengkapi dengan aturan-aturan yang terdapat dalam undang-undang, dalam adat kebiasaan (di suatu tempat dan di suatu kalangan tertentu), sedangkan kewajiban-kewajiban yang diharuskan oleh kepatutan (norma-norma kepatutan) harus juga diindahkan.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 36.

<sup>69</sup> *Ibid*, hlm. 39.



## 7. Prestasi

Prestasi merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam suatu perikatan.<sup>70</sup> Pemenuhan prestasi merupakan hakikat suatu perikatan. Kewajiban memenuhi prestasi dari debitur selalu disertai dengan tanggung jawab (*liability*), artinya debitur mempertaruhkan harta kekayaannya sebagai jaminan pemenuhan hutangnya kepada kreditur. Menurut ketentuan Pasal 1131 dan Pasal 1132 KUHPerdara, semua harta kekayaan debitur baik bergerak maupun tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang akan ada menjadi jaminan pemenuhan hutangnya terhadap kreditur, jaminan semacam ini disebut jaminan umum.<sup>71</sup>

Berdasarkan Pasal 1234 KUHPerdara, prestasi dibagi menjadi tiga macam, yaitu :<sup>72</sup>

- a. Prestasi untuk menyerahkan sesuatu. Penyerahan tersebut dapat berupa penyerahan hak milik atau penyerahan kenikmatan saja. Terhadap prestasi dalam bentuk benda yang belum diserahkan, maka pihak yang berkewajiban menyerahkan benda itu berkewajiban pula merawat benda tersebut sebagaimana ia merawat barang miliknya sendiri. Sebagai konsekuensi atas kewajiban tersebut adalah apabila ia melalaikannya, ia dapat dituntut ganti rugi, apalagi jika ia lalai menyerahkannya;
- b. Prestasi untuk melakukan sesuatu. Pemenuhan prestasi dalam bentuk tenaga atau keahlian harus dilakukan oleh pihak-pihak yang “menjual” tenaga atau

---

<sup>70</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Asas-Asas Hukum Perikatan*, Medan: FH USU, 1970, hlm. 8.

<sup>71</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Abadi, 1992, hlm. 93.

<sup>72</sup> Ratna Artha Windari, *Op. Cit.*, hlm. 33-34.

keahlian. Antara prestasi yang berupa tenaga dan prestasi yang berupa keahlian terdapat perbedaan karena prestasi yang berupa tenaga pemenuhannya dapat digantikan oleh orang lain, sedangkan prestasi yang berupa keahlian pemenuhannya tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa persetujuan pihak yang harus menerima hasil dari keahlian tersebut;

- c. Prestasi untuk tidak melakukan atau tidak berbuat sesuatu. Prestasi tidak berbuat sesuatu menuntut sikap pasif salah satu pihak atau para pihak karena ia tidak diperbolehkan melakukan sesuatu sebagaimana yang diperjanjikan.

Pelaksanaan prestasi dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Dilakukan sendiri oleh debitur;
- 2) Dilakukan dengan bantuan orang lain;
- 3) Dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan dan atas nama debitur.

## **B. Perjanjian Menurut Aspek Hukum Islam**

Menurut Chairuman dan Suhrawadi, secara etimologi perjanjian dalam Bahasa Arab diistilahkan dengan *Mu'ahadah Ittida*, atau Akad.<sup>73</sup> Lafal akad berasal dari lafal Arab *al-'aqd* yang berarti perikatan, perjanjian atau permufakatan (*al-ittifaq*). Secara terminology fikih, akad didefinisikan sebagai pertalian ijab (pernyataan melakukan ikatan) dan qabul (pernyataan menerima ikatan) sesuai dengan kehendak syariat yang

---

<sup>73</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm. 1.

berpengaruh pada obyek perikatan.<sup>74</sup> Kata *al'aqd* terdapat dalam surat Al-Maidah ayat 1, bahwa manusia diminta untuk memenuhi akadnya.<sup>75</sup>

Tujuan dari akad ini sebagaimana diuraikan oleh Syamsul Anwar adalah untuk melahirkan suatu akibat hukum. Lebih tegas lagi tujuan akad adalah maksud bersama yang dituju dan yang hendak diwujudkan oleh para pihak melalui perbuatan akad.<sup>76</sup> Menurut ulama fikih, setiap akad mempunyai akibat hukum, yaitu tercapainya sasaran yang ingin dicapai sejak semula, seperti pemindahan hak milik seperti dari penjual kepada pembeli, akad itu bersifat mengikat bagi pihak-pihak yang berakad, tidak boleh dibatalkan kecuali disebabkan oleh hal-hal yang dibenarkan syarak, seperti terdapat cacat pada objek akad atau akad itu tidak memenuhi salah satu rukun atau syarat akad.<sup>77</sup>

Perjanjian dalam hukum islam juga terdapat beberapa syarat yang harus dilaksanakan. Berdasarkan pendapat Ahmad Azhar Basyir, syarat terjadinya akad adalah segala sesuatu yang disyaratkan untuk terjadinya akad secara *syara'*. Jika tidak memenuhi syarat tersebut, akad menjadi batal. Syarat ini terbagi atas dua bagian  
:78

---

<sup>74</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2000, hlm. 97.

<sup>75</sup> Fathurrahman Djamil, *Hukum Perjanjian Syari'ah dalam Kompilasi Hukum Perikatan oleh Darus Badruzaman et al.*, Cetakan satu, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 247.

<sup>76</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi Teori Akad dalam Fiqih Muamalat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 69.

<sup>77</sup> Abdul Aziz Dahlan dkk, *Ensiklopedi Hukum Islam (Jilid 1)*, Cetakan Kelima, Ichtiar Baru van Hoeve, Jakarta, 2001, hlm. 67.

<sup>78</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Azaz-Azaz Hukum Muamalat*, Cetakan Kedua, UII Press, Yogyakarta, 2012, hlm. 78-82.

1. Syarat Obyek Akad. Syarat-syarat yang berkaitan dengan obyek akad. Obyek akad bermacam-macam, sesuai dengan bentuknya. Agar sesuatu akad dipandang sah, obyeknya harus memenuhi syarat sebagai berikut :
  - a. Telah ada pada waktu akad diadakan. Barang yang belum wujud tidak dapat menjadi obyek akad menurut pendapat kebanyakan Fuqaha', sebab hukum dan akibat akad tidak mungkin bergantung pada sesuatu yang belum wujud. Ibnu Taimiyah, salah seorang ulama mahzab Hambali memandang sah akad mengenai obyek akad yang belum wujud dalam berbagai macam bentuknya, selagi dapat terpelihara tidak akan terjadi persengketaan dikemudian hari;
  - b. Dapat menerima hukum akad. Para Fuqaha' sepakat bahwa sesuatu yang tidak dapat menerima hukum akad tidak dapat menjadi obyek akad. Dalam jual misalnya, barang-barang yang diperjualbelikan harus merupakan benda bernilai bagi pihak-pihak yang mengadakan akad jual-beli;
  - c. Dapat ditentukan dan diketahui. Obyek akad harus dapat ditentukan dan diketahui oleh dua belah pihak yang melakukan akad. Ketentuan ini tidak mesti semua satuan yang akan menjadi obyek akad, tetapi dengan Sebagian saja, atau ditentukan sesuai dengan *urf'I* yang berlaku dalam masyarakat tertentu yang tidak bertentangan dengan ketentuan agama;
  - d. Dapat diserahkan pada waktu akad terjadi. Obyek akad harus dapat diserahkan seketika, akan tetapi menunjukkan bahwa obyek tersebut benar-benar ada dalam kekuasaan yang sah pihak bersangkutan.

## 2. Syarat Subyek Akad.

Menurut Ahmad Azhar Basyir tidak semua orang dipandang cakap mengadakan akad, ada yang sama sekali tidak cakap, yang andai kata menyatakan ijab dan qabul dipandang tidak bernilai, adanya yang dipandang cakap mengenai sebagian tindakan, tetapi tidak cakap mengenai sebagian tindakan, ada pula yang dipandang cakap melakukan segala tindakan.<sup>79</sup> Menurut Gemala Dewi, dalam hal ini subyek akad harus sudah *aqil* (berakal), *tamyiz* (dapat membedakan), *mukhtar* (bebas dari paksaan). Selain itu, berkaitan dengan orang yang berakal, ada tiga hal yang harus diperhatikan yaitu :<sup>80</sup>

- a. Kecakapan (*ahliyah*), adalah kecakapan seseorang untuk memiliki hak (*ahliyatul wujub*) dan dikenai kewajiban atasnya dan kecakapan melakukan *tasarruf* (*ahjliyatul ada'*);
- b. Kewenangan (wilayah), adalah kekuasaan hukum yang pemiliknya dapat ber-*tasharruf* dan melakukan akad dan menunaikan segala akibat hukum yang ditimbulkan;
- c. Perwakilan (*wakalah*), adalah pengalihan kewenangan perihal harta dan perbuatan tertentu dari seseorang kepada orang lain untuk mengambil tindakan tertentu dalam hidupnya.

Ahmad Azhar Basyir berpendapat bahwa rukun akad yaitu adalah ijab dan qabul, sebab akad adalah suatu perikatan antara ijab dan qabul. Agar ijab dan qabul

---

<sup>79</sup> *Ibid*, hlm. 82-83.

<sup>80</sup> Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 55-58.

benar-benar mempunyai akibat hukum, diperlukan adanya tiga syarat sebagai berikut

.<sup>81</sup>

1. Ijab dan qabul harus dinyatakan oleh orang yang sekurang-kurangnya telah mencapai umur tamyiz yang menyadari dan mengetahui isi perkataan yang diucapkan hingga ucapan-ucapannya itu benar-benar menyatakan keinginan hatinya. Dengan kata lain, ijab dan qabul harus dinyatakan dari orang yang cakap melakukan Tindakan-tindakan hukum;
2. Ijab dan qabul harus tertuju pada suatu objek yang merupakan objek akad;
3. Ijab dan qabul harus berhubungan langsung dalam suatu majelis apabila dua belah pihak sama-sama hadir, atau sekurang-kurangnya dalam majelis diketahui ada ijab oleh pihak yang tidak hadir. Hal yang terakhir ini terjadi misalnya ijab dinyatakan kepada pihak ketiga dalam ketidakhadiran pihak kedua. Maka, pada saat pihak ketiga menyampaikan kepada pihak kedua tentang adanya ijab itu, berarti bahwa ijab itu disebut dalam majelis akad juga dengan akibat bahwa bila pihak kedua kemudian menyatakan menerima (qabul), akad dipandang telah terjadi.

Menurut Ahmad Azhar Basyir, rukun-rukun akad ini dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, yaitu :<sup>82</sup>

1. Secara lisan, yaitu dengan menggunakan bahasa atau perkataan apapun asalakan dapat dimengerti oleh masing-masing pihak yang berakad;

---

<sup>81</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Op. Cit.*, hlm. 66-67.

<sup>82</sup> *Ibid*, hlm. 68-70.

2. Dengan tulisan, yaitu akad yang dilakukan dengan tulisan oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak yang berakad. Cara yang demikian ini dapat dilakukan apabila orang yang berakad tidak berada dalam satu majelis atau orang yang berakad salah satu dari keduanya tidak dapat berbicara;
3. Dengan isyarat, yaitu suatu akad yang dilakukan dengan bahasa isyarat yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak yang berakad. Cara yang demikian dapat dilakukan apabila salah satu atau kedua belah pihak yang berakad tidak dapat berbicara dan tidak dapat menulis.

### **C. Perjanjian Kerja**

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

Pasal 1601 huruf a KUHPerdara mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” (Bahasa

Belanda “*dientsverhouding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati yang lain.<sup>83</sup> Sedangkan Wiwiho Soedjono mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbal balik yang harus dipenuhi oleh para pihak.<sup>84</sup>

Hubungan kerja sering diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri pada pihak yang lain (perusahaan), selama waktu tertentu dengan penentuan upah.<sup>85</sup>

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja laut. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dibuat atas dasar :<sup>86</sup>

- a) Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan, kekhilafan atau penipuan;

---

<sup>83</sup> Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 58.

<sup>84</sup> *Ibid*, hlm. 63.

<sup>85</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 18.

<sup>86</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 53-68.



- b) Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- c) Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Berdasarkan dari pengertian perjanjian kerja yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditarik beberapa unsur-unsur perjanjian kerja, yaitu :

- a. Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.<sup>87</sup>

- b. Adanya pelayanan (*service*)

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha/majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.<sup>88</sup>

- c. Adanya unsur waktu tertentu (*time*)

---

<sup>87</sup> Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 60.

<sup>88</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 37.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu. Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga disebutkan mengenai waktu kerja, bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

d. Adanya unsur upah

Menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah dilakukan.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>89</sup>

### **3. Isi Perjanjian Kerja**

Berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja ketentuannya diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu :

a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;

---

<sup>89</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 66.

- b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pekerja dengan perusahaan secara umum dilakukan secara tertulis. Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

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

Hubungan antar para pihak dalam perjanjian kerja adalah hubungan timbal-balik karena adanya suatu perjanjian, yaitu suatu hubungan saling memberi dan menerima. Pasal 1314 ayat (1) KUHPerduta mengatakan bahwa suatu persetujuan dapat diadakan dengan percuma, yaitu menurut ayat (2) pihak yang memberikan hasil kepada pihak lain, sedang ia sendiri tidak menerima hasil, kemudian menurut Pasal

1314 ayat (3) KUHPerdata menyatakan bahwa masing-masing ada kewajiban menyerahkan hal sesuatu, untuk melakukan suatu perbuatan.<sup>90</sup>

Dalam Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mewajibkan bagi setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan mengenai waktu kerja. Pasal 77 ayat (2) dijelaskan mengenai waktu kerja yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1), meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selanjutnya dalam Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah lembur. Menurut Pasal 1 ayat (1) KEPMEN No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, menyatakan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh)

---

<sup>90</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Op. Cit.*, hlm. 95.

jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Pasal 77 ayat (3) menyebutkan bahwa waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan waktu kerja dimaksud tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, yang diatur dengan Keputusan Menteri. Sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang dimaksud yaitu misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

#### **4. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 ayat (1), (2), dan (3) UU Ketenagakerjaan,

- (1) bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. Pekerja meninggal dunia;
  - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah;
- (3) dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

### **5. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja**

Adapun hak-hak dan kewajiban yang perlu dipahami oleh pihak pengusaha maupun pekerja, yaitu :<sup>91</sup>

#### **a. Hak Pekerja**

Hak pekerja merupakan sesuatu yang harus diterima para pekerja dimana merupakan kewajiban pekerja dalam memberikan hak kepada pekerja untuk kelangsungan hidup dan kemanfaatan hidup pekerja. Adapun hak-hak pekerja dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disimpulkan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 tentang hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama. Pasal 11 dan Pasal 12 ayat (3) tentang hak mendapatkan pelatihan kerja. Pasal 82 ayat (1) dan (2) tentang hak untuk mendapatkan waktu istirahat. Pasal 86 ayat (1) tentang hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan

---

<sup>91</sup> Apri Amalia, Analisis Yuridis Perjanjian kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian, *USU Law Journal*, No. 1, Vol. 5, 2017, hlm. 69-70.

kerja, keseusilaan dan perlakuan sesuai harkat dan martabat. Pasal 88 ayat (1) tentang hak atas pengupahan. Pasal 99 ayat (1) tentang hak atas kesejahteraan. Pasal 104 ayat (1) tentang hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikatburuh. Pasal 137 dan Pasal 145 tentang hak untuk mogok kerja.

b. Kewajiban Pekerja

- 1) Pekerja wajib melakukan pekerjaan. Dalam Pasal 1603 a KUHPerdara disebutkan karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan;
- 2) Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha;
- 3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang dapat merugikan perusahaan baik kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi.

c. Hak Pengusaha

- 1) Berhak mendapatkan hasil produksi yang lebih baik;
- 2) Berhak memberikan perintah yang layak;
- 3) Hak penolakan atas tuntutan pekerja.

d. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya :

- 1) Kewajiban membayar upah. Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan;

- 2) Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan. Cuti tahunan lamanya selama dua belas hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti Panjang selama dua bulan setelah bekerja terus-menerus selama enam tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan);
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.

#### **D. PERJANJIAN KERJA MENURUT HUKUM ISLAM**

Perjanjian kerja dalam islam disebut juga dengan *Ijarah*, karena di dalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perjanjian kerja dengan memberkan upah sebagai imbalannya.<sup>92</sup> Dalam literatur fiqh mengenai perjanjian kerja juga dibicarakan dalam *Ijarah*. *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwادل* (ganti dan upah). Menurut Hanafiyah, *Ijarah* ialah *akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan*. Menurut Malikiyah, *Ijarah* ialah *nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiasi dan untuk Sebagian yang dapat dipindahkan*.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Pustaka Rizqi Putra, Semarang, 2009, hlm. 83.

<sup>93</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 114.



Kontrak kerja dapat diartikan *al-Ijarah* (sewa menyewa) yang maksudnya “Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”, dari pengertian tersebut melihat bahwa yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja.<sup>94</sup> Dasar hukum kontrak kerja dalam islam dijelaskan dalam penggalan Al-Qur’an surat Al-Baqarah ayat 233 :

*Artinya : “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosan bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut, bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Alla mengetahui apa yang kamu perbuat”. (QS. Al-Baqarah: 233).*

Perjanjian kerja dalam hukum islam juga membenarkan tertulis tidaknya perjanjian kerja, akan tetapi terdapat keharusan agar sebuah perjanjian kerja tertulis. Berdasarkan pada potongan ayat dalam Al-Qur’an surat Al-Baqarah ayat 282, yang memiliki terjemahan sebagai berikut “*Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya*”.

---

<sup>94</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Op. Cit.*, hlm. 52.

## **E. Perbuatan Melawan Hukum**

### **1. Pengertian Perbuatan Melawan Hukum**

Perbuatan melawan hukum diatur dalam Buku III KUHPerdara Pasal 1365-1380 KUHPerdara, termasuk ke dalam perikatan yang timbul dari undang-undang. Menurut Pasal 1365 KUHPerdara, yang dimaksud dengan perbuatan melawan hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain.<sup>95</sup>

Pasal 1365 KUHPerdara hanya mengatur apabila seseorang mengalami kerugian karena perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang lain terhadap dirinya, maka ia dapat mengajukan tuntutan ganti rugi kepada Pengadilan Negeri. Jadi pasal tersebut bukan mengatur mengenai *onrechtmatigedaad*, melainkan mengatur mengenai syarat-syarat untuk menuntut ganti kerugian akibat perbuatan melawan hukum.<sup>96</sup> Ilmu hukum mengenal tiga kategori dari perbuatan melawan hukum, yaitu perbuatan melawan hukum karena kesengajaan, perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian), dan perbuatan melawan hukum karena kelalaian.<sup>97</sup>

Hoffman menerangkan bahwa untuk adanya suatu perbuatan melawan hukum harus dipenuhi empat unsur, yaitu :<sup>98</sup>

---

<sup>95</sup> Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm. 62.

<sup>96</sup> *Ibid.* hlm. 17.

<sup>97</sup> Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2022, hlm. 3.

<sup>98</sup> Sedyo Prayogo, Penerapan Batas-Batas Wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum dalam Perjanjian, *Jurnal Pembaharuan Hukum*, No. 2, Vol. III, 2016, Universitas Islam Sultan Agung, hlm. 284.

- a. *Er moet een daad zijn verricht* (harus ada yang melakukan perbuatan);
- b. *Die daad moet onrechtmatig zijn* (perbuatan itu harus melawan hukum);
- c. *De daad moet aan een ander schade heb bentoege bracht* (perbuatan itu harus menimbulkan kerugian pada orang lain);
- d. *De daad moet aan schuld zijn te wijten* (perbuatan itu karena kesalahan yang dapat dicelakakan kepadanya).

Semula pengertian perbuatan melawan hukum hanya diartikan secara sempit yaitu perbuatan yang melanggar undang-undang saja. Akan tetapi, kemudian *Hoge Raad* dalam kasus yang terkenal *Lindenbaum* melawan *Cohen* memperluas pengertian melawan hukum bukan hanya sebagai perbuatan yang melanggar undang-undang, tetapi juga setiap perbuatan yang melanggar kepatutan, kehati-hatian, dan kesusilaan dalam hubungan antara sesama warga masyarakat dan terhadap benda orang lain.<sup>99</sup>

## **2. Unsur-Unsur Perbuatan Melawan Hukum**

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1365 KUHPerdara, maka suatu perbuatan melawan hukum dalam hukum perdata haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Adanya suatu perbuatan, artinya suatu perbuatan melawan hukum diawali oleh suatu perbuatan dari si pelakunya. Umumnya diterima anggapan bahwa dengan perbuatan disini dimaksudkan baik berbuat sesuatu (dalam arti aktif),

---

<sup>99</sup> *Ibid.*

maupun tidak berbuat sesuatu (dalam arti pasif), misalnya tidak berbuat sesuatu, padahal dia mempunyai kewajiban hukum untuk membuatnya, kewajiban mana timbul dari hukum yang berlaku (karena ada juga kewajiban yang timbul dari suatu kontrak). Karena itu, terhadap perbuatan melawan hukum, tidak ada unsur “persetujuan atau kata sepakat” dan juga tidak ada unsur “causa yang diperbolehkan” sebagaimana yang terdapat dalam kontrak :

100

- b. Perbuatan tersebut melawan hukum, artinya perbuatan yang dilakukan haruslah melawan hukum. Sejak tahun 1919, unsur melawan hukum tersebut diartikan dalam arti seluas-luasnya yakni meliputi perbuatan yang melanggar undang-undang yang berlaku, yang melanggar hak orang lain yang dijamin oleh hukum, perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku, perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan (*goede zeden*), atau perbuatan yang bertentangan dengan sikap yang baik dalam masyarakat untuk memperhatikan kepentingan orang lain<sup>101</sup>;
- c. Adanya kesalahan dari pihak pelaku, artinya agar dapat dikenakan Pasal 1365 tentang Perbuatan Melawan Hukum tersebut, undang-undang dan yurisprudensi mensyaratkan agar pada pelaku haruslah mengandung unsur kesalahan (*schuldelement*) dalam melaksanakan perbuatan tersebut. Suatu

---

<sup>100</sup> Indah Sari, Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dalam Hukum Pidana dan Hukum Perdata, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, No. 1 Vol. 11, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 2020, hlm. 67-69.

<sup>101</sup> *Ibid.*

Tindakan dianggap oleh hukum mengandung unsur kesalahan sehingga dapat dimintakan tanggung jawabnya secara hukum jika memenuhi unsur kesengajaan, unsur kelalaian (*negligence, culpa*), dan tidak ada alasan pembeda atau alasan pemaaf (*rechtvaardigingsrond*), seperti keadaan *overmacht*, membela diri, tidak waras, dan lain-lain<sup>102</sup>;

- d. Adanya kerugian bagi korban, artinya adanya kerugian (*schade*) bagi korban juga merupakan syarat agar gugatan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara dapat dipergunakan. Perhitungan ganti kerugian dalam perbuatan melawan hukum didasarkan pada kemungkinan adanya tiga unsur yaitu biaya, kerugian yang sesungguhnya, dan keuntungan yang diharapkan (bunga). Kerugian itu dihitung dengan sejumlah uang<sup>103</sup>;
- e. Adanya hubungan kasual antara perbuatan dengan kerugian, artinya setiap penyebab yang menyebabkan timbulnya kerugian dapat merupakan penyebab secara faktual, asalkan kerugian (hasilnya) tidak akan pernah terdapat tanpa penyebabnya. Menurut Von Kries, yang dianggap sebagai sebab yang menimbulkan akibat adalah perbuatan yang seimbang dengan akibat yakni perbuatan yang menurut perhitungan yang layak dapat menimbulkan akibat, sedangkan perbuatan mengetahui atau setidak-tidaknya harus mengetahui

---

<sup>102</sup> *Ibid.*

<sup>103</sup> Syahrul Machmud, *Penegakan Hukum dan Perlindungan Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 185.

bahwa perbuatannya itu akan menimbulkan suatu akibat yang dilarang dan diancam dengan hukuman oleh undang-undang.<sup>104</sup>

### **3. Akibat Perbuatan Melawan Hukum dan Ganti Rugi**

Pasal 1365 KUHPerdara menentukan bahwa setiap orang yang melakukan perbuatan melawan hukum serta menimbulkan kerugian harus mengganti kerugian tersebut. Ganti rugi yang diakibatkan adanya perbuatan melawan hukum berbeda dengan ganti rugi yang diakibatkan wanprestasi, dimana pada perbuatan melawan hukum bentuk ganti rugi baik secara materi atau immateri atau pula kombinasi keduanya, sedangkan wanprestasi menuntut ganti rugi materi. Adapun bentuk ganti rugi yang dikenal dalam hukum perdata ada dua macam, yaitu :<sup>105</sup>

- a. Ganti rugi umum, yaitu yang berlaku untuk semua kasus termasuk karena perbuatan melawan hukum. Adapun ketentuan ganti rugi secara umum ini oleh KUHPerdara diatur dalam Pasal 1243 sampai dengan Pasal 1252, yang dapat berupa biaya rugi serta bunga;
- b. Ganti rugi khusus, yaitu ganti rugi yang hanya timbul dari perikatan-perikatan tertentu.

Ketentuan mengenai ganti rugi dalam KUHPerdara diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdara sampai dengan Pasal 1252 KUHPerdara. Dari ketentuan pasal-pasal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan ganti rugi adalah

---

<sup>104</sup> Sri Redjeki Slamet, Tuntutan ganti Rugi dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan dengan wanprestasi, *Lex Jurnalica*, No. 2 Vol. 10, 2013, hlm. 118.

<sup>105</sup> Rini Dameria dkk, Perbuatan Melawan Hukum Dalam Tindakan Medis dan Penyelesaiannya di Mahkamah Agung (Studi Kasus Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 352/PK/PDT/2010, *Diponegoro Law Journal*, No. 1 Vol. 6, 2017, hlm. 8.

sanksi yang dapat dibebankan kepada debitor yang tidak memenuhi prestasi dalam suatu prestasi dalam suatu perikatan untuk memberikan penggantian biaya, rugi, dan bunga.<sup>106</sup> Ganti rugi menurut Pasal 1246 KUHPerdara memperincikan ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu :<sup>107</sup>

- a. Biaya, artinya setiap *cost* yang harus dikeluarkan secara nyata oleh pihak yang dirugikan, dalam hal ini adalah sebagai akibat dari adanya tindakan wanprestasi;
- b. Kerugian, artinya keadaan merosotnya (berkurangnya) nilai kekayaan kreditor sebagai akibat dari adanya tindakan wanprestasi dari pihak debitor;
- c. Bunga, adalah keuntungan yang seharusnya diperoleh tetapi tidak jadi diperoleh oleh pihak kreditor, dikarenakan adanya tindakan wanprestasi dari pihak kreditor.

#### **4. Perbuatan Melawan Hukum dalam Aspek Hukum Islam**

Syamsul Anwar menyebut istilah perbuatan melawan hukum dalam perspektif hukum ekonomi Syariah dengan istilah *al-fi'lu al-dharar*. Secara harfiah, *al-fi'lu al-dharar*, terdiri dari dua kata yaitu *al-fi'lu* yang bermakna perbuatan dan *al-dharar* yang bermakna merugikan. Rangkaian dua kata tersebut kemudian kata *al-fi'lu al-dharar* dijadikan padanan pengertian secara Bahasa terhadap perbuatan melawan

---

<sup>106</sup> Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 22.

<sup>107</sup> Munir Fuady, *Hukum Kontrak (dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm. 137.

hukum. Semua perbuatan yang menyebabkan merugikan orang lain, masuk dalam perbuatan melawan hukum dalam islam.<sup>108</sup>

Pasal 450 ayat (2) dan (3) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) menyatakan bahwa perusakan dapat terjadi dengan perbuatan langsung dan tidak langsung, serta dilakukan secara sengaja dan tidak sengaja. Perusakan yang dilakukan secara sengaja wajib membayar ganti rugi, dan perusakan tidak langsung yang terjadi karena kelalaiannya, wajib membayar ganti rugi. Kewajiban memberi ganti rugi dalam hukum ekonomi Syariah bertujuan untuk menjaga dan memelihara harta benda dari segala kehancuran dan kebinasaan serta memberikan rasa aman kepada pemiliknya dari hal-hal yang membahayakan.<sup>109</sup>

Dalam Al-Qur'an terdapat lebih dari satu ayat yang memerintahkan agar setiap tindakan yang dapat merugikan orang lain supaya diberikan ganti rugi yang setimpal. Hal ini dijelaskan antara lain dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah (2): 194, yang berbunyi :<sup>110</sup>

*Artinya: “Barang siapa yang menyerang kamu, maka seranglah ia, seimbang dengan serangan terhadapmu”.*

---

<sup>108</sup> Panji Adam Agus Putra, Konsep Perbuatan melawan Hukum Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, *Gorontalo Law Review*, No. 1 Vol. 4, 2021, hlm. 59-60.

<sup>109</sup> *Ibid.*

<sup>110</sup> *Ibid.*



**BAB III**

**PERLINDUNGAN HUKUM PIHAK PEKERJA DALAM MEMENUHI  
PRESTASI YANG MELEBIHI KESEPAKATAN**

**A. Keabsahan Perjanjian Kerja antara AMT dengan PT. Pertamina Training and Consulting Nomor: 1789/PTC-KK/AMT/VIII/2012**

PT. Pertamina *Training and Consulting* merupakan anak perusahaan dari PT. Pertamina (PERSERO) yang memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia melalui jasa pelatihan, konsultasi dan manajemen *human capital* sebagai solusi. Sebagai salah satu bagian dari anak perusahaan PT. Pertamina (PERSERO) kategori *Finance and Service*, PT. Pertamina *Training and Consulting* bermula sebagai *paper company* di tahun 1999 dengan nama PT. Patra Tridaya dan mulai beroperasi di tahun 2002 dengan bisnis pertamanya yaitu *Training and Consulting*. Sebelum menerima dan mempekerjakan pekerjanya, PT. Pertamina *Training and Consulting* membuat suatu perjanjian kerja yang dibuat dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak yang terlibat, yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja.<sup>111</sup>

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1313 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Berdasarkan pasal tersebut, maka dapat dipahami bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang

---

<sup>111</sup> PT. Pertamina Training and Consulting perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, terdapat dalam <https://www.disnakerja.com/job/pt-pertamina-training-consulting-ptc/> diakses pada tanggal 25 Juni 2022.

mana kedua pihak saling mengikatkan diri untuk melakukan suatu hal tertentu. Menurut Pasal 1320 KUHPerdota terdapat empat syarat sahnya perjanjian, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.

Pasal 1338 KUHPerdota menyebutkan, bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Menurut Pasal 1339 KUHPerdota, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh peraturan, kebiasaan, atau undang-undang. Prestasi merupakan isi dari perikatan.<sup>112</sup>

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Berdasarkan dari beberapa pengertian terkait perjanjian kerja, maka dapat diambil beberapa unsur-unsur dari perjanjian kerja, yaitu adanya unsur pekerjaan (*work*), adanya pelayanan (*service*), adanya waktu tertentu (*time*), dan adanya upah.<sup>113</sup>

Perjanjian kerja pada umumnya dibuat berdasarkan persyaratan yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdota. Pasal 1320 KUHPerdota merupakan dasar hukum untuk menentukan keabsahan suatu perjanjian. Jika mengaitkan Pasal 1320 KUHPerdota dengan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang sah

---

<sup>112</sup> Subeki, *Op. Cit.*, hlm. 40.

<sup>113</sup> Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 60.

dihadapan hukum adalah perjanjian yang memenuhi empat syarat.<sup>114</sup> Perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dibuat atas dasar :

- a) Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan, kekhilafan atau penipuan;
- b) Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- c) Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana sifat persyaratan pada Pasal 1320 KUHPerdara maka syarat pada Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga dapat dikategorikan menjadi dua syarat, yaitu syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif meliputi syarat yang terkait dengan subjek perjanjian, yaitu syarat kesepakatan dan kecakapan para pihak. Sedangkan, syarat objektif mencakup yang terkait objek perjanjian, yaitu adanya objek tertentu dan causa/sebab yang halal. Tidak terpenuhinya salah satu syarat tersebut mengakibatkan perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Hal ini sejalan pula dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) UU

---

<sup>114</sup> Nur Putri Hidayah, Idian Anggraeny, Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Konsep Remote Working dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*, No. 1. Vol. 5, 2021, hlm. 64.

Ketenagakerjaan juga sama dengan ketentuan di KUHPerdata yaitu dapat dibatalkan atau batal demi hukum.<sup>115</sup>

Pengidentifikasian pemenuhan syarat sah perjanjian tersebut tentunya harus dilakukan oleh para pihak di awal pembuatan perjanjian atau pada tahapan persiapan perancang kontrak. Para pihak sebelum bersepakat dalam perjanjian (dalam hal ini adalah perjanjian kerja) seharusnya telah memahami terlebih dahulu terhadap siapa ia telah melakukan kesepakatan dan mengetahui secara jelas causa dan objek kesepakatan.<sup>116</sup>

Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat juga ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yakni tentang hak dan kewajiban pihak pengusaha dan pekerja. Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

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

---

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> *Ibid.*

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

Sebagaimana yang diketahui bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari adanya kesalahan dan ketidakpastian dalam proses berlangsungnya pekerjaan yang akan dilakukan sehingga sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau perusahaan ini sangat penting dilakukan terutama bagi pihak pekerja. Perjanjian kerja ini dapat digunakan untuk memastikan agar setiap hak dan kewajiban dari masing-masing pihak telah terpenuhi.

Pelaksanaan kesepakatan kerja antara pihak AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* ini dilakukan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga baik perusahaan maupun pihak AMT wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja tersebut. Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja atau buruh adalah hak yang harus diterima perusahaan atau pengusaha begitu juga sebaliknya kewajiban pengusaha atau perusahaan adalah hak yang diterima pekerja atau buruh.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 67.

Keabsahan dari suatu perjanjian harus memenuhi syarat sah perjanjian pada Pasal 1320 KUHPerdara. Menurut Abdulkadir Muhammad, syarat yang dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdara artinya :<sup>118</sup>

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya. Antara pihak-pihak yang mengadakan perjanjian pertanggungan harus ada persesuaian kehendak atau kesepakatan yang artinya tertanggung dan penanggung menyetujui tentang benda yang menjadi objek perjanjian dan tentang syarat-syarat tertentu yang berlaku bagi perjanjian tersebut.
- b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. Kedua belah pihak tertanggung dan penanggung wenang melakukan perbuatan hukum yang diakui oleh Undang-Undang.
- c. Suatu hal tertentu. Suatu hal tertentu dalam perjanjian pertanggungan adalah objek yang diasuransikan yaitu dapat berupa harta kekayaan dan kepentingan yang melekat pada harta kekayaan, dapat pula berupa jiwa atau raga manusia.
- d. Suatu sebab yang halal. Suatu sebab yang halal adalah bahwa isi dari perjanjian asuransi atau pertanggungan itu tidak dilarang Undang-Undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan tidak bertentangan dengan kesusilaan.

---

<sup>118</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 78.

Berdasarkan pada pelaksanaan perjanjian kerja antara AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* Nomor : 1789 /PTC-KK/AMT/VIII/2012, jika dihubungkan dengan Pasal 1320 KUHPerdara, maka sebagai berikut :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Menurut Riduan Syahrani bahwa sepakat mereka yang mengikatkan dirinya mengandung bahwa para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persetujuan kemauan atau menyetujui kehendak masing-masing yang dilakukan para pihak dengan tiada paksaan, kekeliruan dan penipuan.<sup>119</sup> Kesepakatan yang dimaksud disini adalah persesuaian kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak yang lain.

Menurut Mariam Darus Badruzaman, kata sepakat sering diartikan dengan pernyataan kehendak yang disetujui. Hal ini memberikan jawaban kapan kesepakatan tersebut dapat tercapai. Selalu di pernyataan saat-saat terjadinya perjanjian antar pihak. Hal ini terdapat beberapa ajaran sebagai berikut :<sup>120</sup>

- 1) Teori kehendak (*wilstheorie*), mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan melukiskan surat;
- 2) Teori pengiriman (*verzendentheorie*), mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh para pihak yang menerima tawaran;

---

<sup>119</sup> Riduan Syahrani, *Op. Cit.*, hlm. 214.

<sup>120</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Op. Cit.*, hlm 24.

- 3) Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*), mengajarkan bahwa para pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima;
- 4) Teori kepercayaan (*vetrowenstheorie*), mengajarkan bahwa kesepakatan itu terjadi pada saat pernyataan kehendak dianggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.

Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain. Menurut Sudikno Mertokusumo, terdapat lima cara terjadinya persesuaian pernyataan kehendak, yaitu :<sup>121</sup>

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

Cara yang paling banyak dilakukan oleh para pihak, yaitu dengan bahasa yang sempurna secara lisan dan secara tertulis. Tujuan pembuatan perjanjian

---

<sup>121</sup> Sudikno Mertokusumo, dikutip dari Salim H.S., *Op. Cit.*, hlm. 33



secara tertulis adalah agar memberikan kepastian hukum bagi para pihak dan sebagai alat bukti yang sempurna, di kala timbul sengketa dikemudian hari.<sup>122</sup>

Persesuaian kehendak saja tidak akan menciptakan atau melahirkan suatu perjanjian. Kehendak itu harus dinyatakan. Harus ada pernyataan kehendak. Pernyataan kehendak tersebut harus merupakan bahwa yang bersangkutan menghendaki timbulnya hubungan hukum. Kehendak itu harus nyata bagi orang lain, harus dapat dimengerti oleh pihak lain.<sup>123</sup>

Pernyataan kehendak itu harus disampaikan kepada pihak lawannya. Kemudian jika pihak lawannya menyatakan menerima atau menyetujui kehendak, barulah terjadi kata sepakat. Konsekuensinya, jika penawaran tersebut diterima secara keliru dan ada akseptasi yang menyimpang dari penawaran tersebut, maka pada dasarnya tidak lahir perjanjian atau kontrak.<sup>124</sup>

Sebagaimana yang telah diketahui bahwa berdasarkan dari perjanjian kerja tersebut, perjanjian kerja antara PT. Pertamina *Training and Consulting* dengan buruh AMT ini dibuat secara tertulis dibuktikan melalui perjanjian kerja Nomor : 1789 /PTC-KK/AMT/VIII/2012. Perjanjian ini telah dibubuhi tanda tangan oleh kedua belah pihak. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 3 Perjanjian Kerja Nomor : 1789 /PTC-KK/AMT/VIII/2012 tentang Jangka Waktu Perjanjian, bahwa perjanjian ini berlaku dan mengikat para pihak

---

<sup>122</sup> *Ibid.*

<sup>123</sup> J. Satrio, *Op. Cit.*, hlm. 175

<sup>124</sup> *Ibid*, hlm. 175-176.

terhitung sejak tanggal 1 September 2012 sampai dengan 31 Agustus 2014 dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan atas persetujuan para pihak.

Tanda tangan merupakan bentuk kesepakatan secara tegas. Fungsi dari adanya tanda tangan yang dibubuhkan di dalam perjanjian, yaitu dapat menjadi alat bukti terpenuhinya syarat kesepakatan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka masing-masing pihak yang terlibat dalam perjanjian ini dianggap telah sepakat atau menyetujui isi di dalam perjanjian kerja.

b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

Pasal 1329 KUHPerdara menyebutkan bahwa : Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap. Syarat kedewasaan telah diatur pada Pasal 330 Buku I KUHPerdara bahwa seseorang dianggap dewasa apabila telah mencapai umur 21 (dua puluh satu tahun), dan tidak lebih dahulu telah kawin. Pasal 1330 menjelaskan pula terkait seseorang yang dianggap tidak cakap dalam membuat perjanjian, yaitu orang yang belum dewasa, berada dibawah pengampuan, dan perempuan dalam pernikahan (setelah diundangkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Pasal 31 ayat (2) maka perempuan dalam perkawinan dianggap cakap hukum).

Para pihak yang terlibat dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dianggap telah cakap dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu pihak AMT yang bernama Dahono Supriyono dalam hal dianggap cakap karena telah mencapai umur 21 (dua

puluh satu) tahun dan tidak sedang berada di bawah pengampunan. Hal ini dibuktikan dari saudara Dahono Supriyono yang bekerja sebagai sopir truk AMT dalam hal ini dianggap telah memiliki lisensi atau SIM (Surat Izin Mengemudi), sehingga telah dapat dianggap dewasa dan cakap. Pihak perusahaan dalam hal ini diwakilkan oleh seorang direksi dalam melakukan perbuatan hukum, sesuai dengan yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bahwa Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

c. Suatu hal tertentu

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa suatu hal tertentu merupakan sesuatu yang diperjanjikan itu harus jelas atau sekurang-kurangnya dapat terperinci. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdara, yang berbunyi suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya, tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Suatu hal tertentu di dalam perjanjian kerja antara PT. Pertamina *Training and Consulting* dengan buruh AMT disini adalah objek prestasi dari perjanjian kerja. Isi prestasi tersebut harus tertentu atau paling sedikitnya dapat ditentukan. Pada perjanjian kerja antara buruh AMT dengan pihak perusahaan PT. Pertamina *Training and Consulting* Nomor : 1789 /PTC-

KK/AMT/VIII/2012 di Pasal 1 tentang Lingkup Pekerjaan telah tercantum, para pihak sepakat bahwa pihak kedua akan ditempatkan sebagai tenaga AMT I. Pasal 2 pada poin pertama menyebutkan, para pihak sepakat bahwa lokasi penugasan pihak kedua adalah TBBM Rewulu.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pihak AMT berkewajiban memenuhi pretasinya dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang tertera dalam perjanjian. Pihak AMT dalam hal ini melakukan pemenuhan pretasi dalam bentuk tenaga jasa. Pada perjanjian kerja ini pihak AMT bertugas untuk mengatarkan bahan bakar minyak (BBM) dari TBBM Rewulu menuju tempat tujuan pendistribusian bahan bakar SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) di wilayah Yogyakarta dan Jawa Tengah bagian selatan menggunakan truk tangki dengan kapasitas kurang lebih mencapai 32.000 (tiga puluh dua ribu) liter.

d. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal berarti bahwa dalam isi perjanjian tersebut juga harus halal (tidak terlarang), karena isi dari perjanjian itulah yang akan dilaksanakan. Perjanjian yang dibuat tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Syarat pertama dan kedua disebut syarat subjektif, karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan

perjanjian. Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena menyangkut objek perjanjian.<sup>125</sup>

Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, bahwa salah satu pihak dapat mengajukan kepada Pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakatinya. Tetapi apabila para pihak tidak ada yang keberatan maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, bahwa dari semua perjanjian itu dianggap tidak ada.<sup>126</sup>

Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa perjanjian itu dibuat tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Pada praktiknya perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Pertamina *Training and Consulting* dengan pihak AMT disini dapat dianggap tidak halal atau dalam pelaksanaannya telah melanggar peraturan perundang-undangan, yaitu Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dilakukan antara pihak AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* ini seharusnya menjelaskan secara rinci mengenai hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan, akan tetapi di dalam isi perjanjian tersebut ditemukan beberapa permasalahan.

Pada isi perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud tersebut tidak tertera secara lengkap terkait syarat-syarat dibuatnya perjanjian kerja,

---

<sup>125</sup> Salim H.S., *Op. Cit.*, hlm. 34

<sup>126</sup> *Ibid*, hlm. 35

sebagaimana sesuai dengan Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu nama perusahaan, alamat perusahaan, jenis usaha, nama pekerja, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja antara AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* Nomor : 1789 /PTC-KK/AMT/VIII/2012 ini hanya memuat beberapa poin yang disebutkan pada Pasal 54 UU Ketenagakerjaan, seperti adanya nama perusahaan, nama pekerja/buruh, lingkup pekerjaan, lokasi penugasan, jangka waktu perjanjian, upah pekerja, direksi pekerjaan, addendum/ketentuan lain, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian. Perjanjian kerja yang telah dilakukan oleh AMT dengan pihak perusahaan disini tidak menjelaskan lebih rinci mengenai syarat-syarat kerja tentang hak dan kewajiban pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, serta tidak tercantum pula berapa lama pihak pekerja harus menjalankan pekerjaannya.

Sebagaimana di muat dalam Peraturan Perusahaan PT. Pertamina *Training and Consulting* tercantum mengenai waktu pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Waktu kerja pada peraturan tersebut kurang menjelaskan secara terperinci mengenai waktu kerja yang harus dilaksanakan

bagi para golongan pekerja atau pegawai dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu. Peraturan mengenai waktu kerja yang dimaksud yaitu sebagai berikut :

- a. Waktu Kerja Biasa (waktu kerja berlaku dari hari Senin sampai dengan Jum'at, dimulai pukul 07.00 hingga 15.30);
- b. Waktu Kerja *Flexi Time* (waktu kerja berlaku dari hari Senin sampai dengan Kamis, dimulai pukul 07.00 sampai 16.00 dan hari Jum'at pukul 07.30 sampai 16.00);
- c. Waktu Kerja Bergilir (waktu kerja ini dibagi menjadi jam kerja pagi, siang, dan malam).

Pada peraturan perusahaan tersebut, di dalamnya tidak tertulis mengenai penjelasan golongan mana yang perlu bekerja dalam waktu kerja biasa, waktu kerja *flexi time*, dan waktu kerja bergilir sehingga menimbulkan ketidakjelasan bagi pihak pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan dari pekerjaan yang dilakukan sebagai buruh AMT, maka dimungkinkan jika pihak AMT menempati posisi pada golongan waktu kerja bergilir. Namun, pada golongan waktu kerja bergilir masih belum cukup menjelaskan secara rinci terkait waktu (berapa lama dan berapa hari) buruh AMT akan bekerja. Hal ini akan berdampak pada ketidak sesuaian serta ketidak pastian jam kerja, misalnya kapan AMT memulai pekerjaannya dan kapan AMT akan menyelesaikan pekerjaannya.

Perjanjian kerja yang memuat waktu kerja harus dibuat berdasarkan dengan aturan hukum yang berlaku. Pasal 77 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang waktu kerja, berbunyi :

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Masing-masing pihak AMT maupun pihak perusahaan akan melaksanakan prestasinya sebagaimana yang tercantum di dalam perjanjian yang telah disepakati. Namun pada perjanjian kerja tersebut tidak dicantumkan batasan waktu bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya yang mana hal ini merupakan unsur penting yang perlu dan harus ada didalam perjanjian kerja. Ketiadaan batasan waktu dalam perjanjian kerja ini dapat menimbulkan tidak adanya aturan pasti atau ketidak pastian terutama bagi pihak AMT, selain itu juga diperlukan untuk menghindari adanya kesalahpahaman yang bisa berpotensi menimbulkan suatu konflik dikemudian hari.

Berdasar dari analisis yang dimaksud diatas, pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan antara buruh AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* tersebut hanya memenuhi syarat subjektif perjanjian, sementara salah satu syarat objektif dari perjanjian kerja disini belum terpenuhi. Isi dari



perjanjian kerja kedua belah pihak sebagaimana dimaksud dapat dianggap tidak memenuhi salah satu dari syarat sah perjanjian sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena di dalam perjanjian tersebut tidak terpenuhi unsur kausal sebab yang halal. Pihak perusahaan dalam hal ini tidak menjelaskan secara jelas pokok-pokok inti dari perjanjian kerja yang akan dilaksanakan, yakni terkait pada waktu kerja serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Tidak terpenuhinya kausal sebab yang halal, maka dalam hal ini perjanjian kerja antara PT. *Pertamina Training and Consulting* dengan Pihak AMT tersebut tidak sah dan batal demi hukum.

Adanya perlindungan hukum bagi buruh yakni bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar, memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi demi terwujudnya kesejahteraan bagi para pekerja. Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut UU Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 (empat) yaitu :<sup>127</sup>

- a. Perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja. Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

---

<sup>127</sup> Suhartoyo, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 Issue 2, 2019, hlm. 329

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami tenaga kerja;

- b. Kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan salah satu hak pekerja/buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Berkaitan dengan kesehatan kerja maka setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Obyek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, didalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara;
- c. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan hukum ini diatur dalam Pasal 104 UU Ketenagakerjaan;
- d. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha. Pasal 106 UU Ketenagakerjaan mengenai suatu lembaga yang

merupakan forum komunikasi dan berunding bagi pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu dengan adanya suatu lembaga Bipartit. Pasal 107 UU Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai hak berunding yang lain dalam sebuah lembaga kerjasama Tripartit yang berfungsi hampir sama dengan lembaga Bipartit.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Pertamina *Training and Consulting* dengan pihak AMT apabila dikaitkan dengan perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan adanya pasal mengenai pengupahan, pembayaran upah, dan jaminan sosial yang akan di dapat oleh para buruh AMT. Selanjutnya berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh juga sudah terlaksana dengan cukup baik, bahwa pihak perusahaan tidak melarang dan memberi kebebasan kepada pekerja/buruh. Berkenaan dengan perlindungan atas hak-hak dasar dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dalam kasus ini juga sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini di buktikan dari perselihan antara pihak AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* sudah menempuh forum komunikasi dan perundingan baik secara Bipartit maupun Tripartit yaitu dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Pada kenyataannya dalam kasus ini pihak pekerja/buruh perjanjian kerja antara PT. Pertamina *Training and Consulting* dengan pihak AMT masih belum sepenuhnya

memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana disebutkan bahwa dalam perlindungan kesehatan kerja maka setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat, akan tetapi dalam perjanjian kerja antara PT. Pertamina *Training and Consulting* dengan AMT disini tidak memuat mengenai pasal tentang hak-hak bagi AMT selaku pekerja, serta tidak menjelaskan terkait waktu kerja dan waktu istirahat bagi para AMT untuk melaksanakan kewajibannya. Hal ini mengakibatkan pihak AMT merasa sangat dirugikan karena AMT harus melaksanakan kewajibannya tanpa ada batasan waktu dan hanya memperoleh upah pokok, serta upah performasi apabila AMT mampu mencapai target sebagaimana yang telah ditentukan oleh *User*.

Dalam perspektif hukum Islam perjanjian syariah tujuan kontrak dalam dalam perjanjian syariah seperti yang telah dijelaskan menurut Ahmad Azhar Basyir, suatu tujuan kontrak dipandang sah dan mempunyai akibat hukum yaitu *pertama*, tujuan kontrak tidak merupakan kewajiban yang telah ada atas pihak-pihak yang bersangkutan tanpa kontrak yang diadakan, tujuan hendaknya baru ada pada akad diadakan; *kedua*, tujuan harus berlangsung adanya hingga berakhirnya pelaksanaan kontrak; *ketiga*, tujuan kontrak harus dibenarkan oleh *syara'*, jika syarat ini tidak terpenuhi maka kontrak tidak sah.<sup>128</sup>

Rukun dan syarat terbentuknya akad memerlukan unsur-unsur penyempurna ini disebut syarat keabsahan akad. Rukun pertama yaitu para pihak dengan dua syarat

---

<sup>128</sup> Tri Wahyu Surya Lestari, Komparasi Syarat Keabsahan “Sebab yang Halal” dalam Perjanjian Konvensional dan Perjanjian Syariah, *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, No. 2, Vol. 8, 2017, hlm. 292-293.

terbentuknya, yaitu *tamyiz* dan terbilang pihak, tidak memerlukan sifat penyempurna. Rukun kedua yaitu pernyataan kehendak, dengan kedua syaratnya juga tidak memerlukan sifat penyempurna.<sup>129</sup>

Rukun akad yang ketiga yaitu objek akad, dengan ketiga syaratnya memerlukan sifat-sifat sebagai unsur penyempurna. Syarat “dapat diserahkan” disini memerlukan unsur penyempurna, yaitu bahwa penyerahan itu tidak menimbulkan kerugian (*dharar*) dan apabila menimbulkan kerugian, maka akadnya *fasid*. Syarat “objek harus tertentu” memerlukan kualifikasi penyempurna, yaitu tidak boleh mengandung *gharar*, dan apabila mengandung unsur *gharar* akadnya menjadi *fasid*. Begitu juga dengan syarat “objek harus dapat ditransaksikan” memerlukan unsur penyempurna, yaitu harus bebas dari syarat *fasid* dan bagi akad atas beban harus bebas dari riba. Secara keseluruhan ada 4 (empat) sebab yang menjadikan *fasid* suatu akad meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya, yaitu penyerahan yang menimbulkan kerugian, *gharar*, syarat-syarat *fasid*, dan riba.<sup>130</sup>

Apabila telah memenuhi rukun, syarat terbentuk, dan syarat keabsahannya, maka suatu akad akan dinyatakan sah. Akad yang belum dapat dilaksanakan akibat hukumnya itu, meskipun sudah sah, disebut *akad maukuf* (terhenti atau tergantung). Untuk dapat dilaksanakan akibat hukumnya akad yang sudah sah itu harus memenuhi dua syarat akibat hukum yaitu adanya kewenangan sempurna atas objek akad dan

---

<sup>129</sup> Muhammad Romli, “Konsep Sah Akad dalam Hukum Islam dan Syarat Sah Perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara”, *Tahkim*, S2 Hukum Ekonomi Syariah UIN Sunan Gunung Djati Bandung, No. 2 Vol. XVII, 2021, hlm. 180.

<sup>130</sup> *Ibid*, hlm. 180-181.

adanya kewenangan atas tindakan hukum yang dilakukan. Pada dasarnya, akad yang telah memenuhi rukun, syarat terbentuk, syarat keabsahan, dan syarat berlakunya akibat hukum yang karena itu akad tersebut sah dan dapat dilaksanakan akibat hukumnya adalah mengikat para pihak dan tidak boleh dari salah satu pihak menarik kembali persetujuannya secara sepihak tanpa kesepakatan pihak lain.<sup>131</sup>

Berdasarkan penjelasan sebelumnya disebutkan bahwa suatu akad akan dianggap sah apabila telah terpenuhinya rukun dan syarat keabsahannya, namun dalam penyerahan akadnya tidak boleh terdapat unsur *gharar*, menimbulkan kerugian, terdapat syarat fasid, dan riba. Hal ini sejalan dengan perjanjian kerja antara pihak AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting*. Perjanjian kerja yang dilakukan PT. Pertamina *Training and Consulting* dengan pihak buruh AMT disini menimbulkan kerugian materi, terutama pada pihak pekerja. Selain itu juga terdapat unsur *gharar*. *Gharar* disini di ibaratkan dengan suatu keadaan yang tidak menyajikan informasi memadai tentang subjek atau objek akad. Pada perjanjian kerja disini apabila dilihat dari perspektif hukum islam, maka keabsahan perjanjian ini tidak sah.

#### **B. Tindakan Perusahaan yang Tidak Memberikan Upah Lembur atas Kelebihan Jam Kerja Dikategorikan sebagai Perbuatan Melawan Hukum**

Menurut sistem *Common Law* sampai dengan penghujung abad ke-19, perbuatan melawan hukum belum dianggap sebagai suatu cabang hukum yang berdiri

---

<sup>131</sup> *Ibid*, hlm. 181.

sendiri, tetapi hanya merupakan sekumpulan dari *writ* (model gugatan yang baku) yang tidak terhubung satu sama lain. Penggunaan *writ* ini kemudian lambat laun menghilang. Seiring dengan proses hilangnya *writ* di Amerika Serikat, maka perbuatan melawan hukum mulai diakui sebagai suatu bidang hukum tersendiri hingga akhirnya dalam sistem hukum *Anglo Saxon*, suatu perbuatan melawan hukum terdiri dari 3 (tiga) bagian :<sup>132</sup>

- a. Perbuatan dengan unsur kesengajaan (dengan unsur kesalahan);
- b. Perbuatan kelalaian (dengan unsur kesalahan);
- c. Perbuatan tanpa kesalahan (tanggung jawab mutlak).

Setelah adanya *Arrest Hoge Road* 1919 Nomor 110 tanggal 31 Januari 1919, maka pengertian perbuatan melawan hukum lebih diperluas, yaitu hal berbuat atau tidak berbuat itu adalah melanggar hak orang lain, atau itu adalah bertentangan dengan kewajiban hukum dari orang yang berbuat (sampai disini adalah merupakan perumusan dari pendapat yang sempit), atau berlawanan baik dengan kesusilaan maupun melawan kepatutan yang seharusnya ada di dalam lalu lintas masyarakat terhadap diri atau orang lain.<sup>133</sup> Pasal 1365 KUHPerdota menyebutkan, bahwa yang dimaksud dengan perbuatan melawan hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Pasal ini hanya mengatur apabila seseorang mengalami kerugian

---

<sup>132</sup> Munir Fuady, *Perbandingan Hukum Perdata*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005, hlm. 82-83.

<sup>133</sup> H.F.A. Volmar, *Pengantar Study Hukum Perdata (Diterjemahkan oleh I.S. Adiwinata)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, hlm. 185.

karena perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang lain terhadap dirinya, maka ia dapat mengajukan tuntutan ganti rugi kepada Pengadilan Negeri. Ilmu hukum mengenal tiga kategori dari perbuatan melawan hukum, yaitu perbuatan melawan hukum karena kesengajaan, perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian), dan perbuatan melawan hukum karena kelalaian.<sup>134</sup>

Hoffman menerangkan bahwa untuk adanya suatu perbuatan melawan hukum harus dipenuhi empat unsur, yaitu :<sup>135</sup>

- a. *Er moet een daad zijn verricht* (harus ada yang melakukan perbuatan);
- b. *Die daad moet onrechtmatig zijn* (perbuatan itu harus melawan hukum);
- c. *De daad moet aan een ander schade heb bentoege bracht* (perbuatan itu harus menimbulkan kerugian pada orang lain);
- d. *De daad moet aan schuld zijn te wijten* (perbuatan itu karena kesalahan yang dapat dicelakakan kepadanya).

Untuk mengetahui apakah tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah lembur terhadap buruh AMT termasuk dalam kategori perbuatan melawan hukum, maka harus dikaji terlebih dahulu apakah perbuatan tersebut memenuhi unsur-unsur dari perbuatan melawan hukum. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 1365 KUHPerdara, maka suatu perbuatan melawan hukum haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

---

<sup>134</sup> Munir Fuady, *Op. Cit.*, hlm. 3.

<sup>135</sup> Sedyo Prayogo, *Op. Cit.*, hlm. 284.



a. Adanya suatu perbuatan

Suatu perbuatan melawan hukum diawali oleh suatu perbuatan dari si pelakunya. Umumnya diterima anggapan bahwa dengan perbuatan disini dimaksudkan baik berbuat sesuatu (dalam arti aktif), maupun tidak berbuat sesuatu (dalam arti pasif), misalnya tidak berbuat sesuatu, padahal dia mempunyai kewajiban hukum untuk membuatnya, kewajiban mana timbul dari hukum yang berlaku (karena ada juga kewajiban yang timbul dari suatu kontrak). Karena itu, terhadap perbuatan melawan hukum, tidak ada unsur “persetujuan atau kata sepakat” dan juga tidak ada unsur “causa yang diperbolehkan” sebagaimana yang terdapat dalam kontrak.<sup>136</sup>Berdasar pada hak dan kewajiban yang harus dilakukan masing-masing pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, maka pihak pekerja wajib melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang telah disepakati termasuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar terciptanya keberlangsungan hubungan kerja yang baik antara pihak perusahaan dan pihak pekerja, maka dalam pembuatan perjanjian kerja penting untuk mencantumkan waktu kerja bagi para pekerja sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan tentang Waktu Kerja, yang berbunyi :

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

---

<sup>136</sup> Indah Sari, *Op. Cit.*, hlm. 67-69.

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa pihak perusahaan seharusnya membuat perjanjian kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku yang lebih terperinci terkait isi dari perjanjian kerja. Pihak perusahaan memiliki kewajiban untuk membuat perjanjian berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, akan tetapi dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja tersebut pihak pekerja hanya diminta untuk membubuhkan tanda tangan tanpa melakukan negosiasi kesepakatan kerja terlebih dahulu. Pihak perusahaan juga tidak memberikan kejelasan terkait berapa lama pihak pekerja harus melaksanakan pekerjaannya dan tidak memberikan upah lembur atas kelebihan waktu kerja kepada pihak pekerja, melainkan mengganti upah lembur dengan upah performansi yang jumlahnya tidak sepadan dengan yang seharusnya didapat oleh pihak pekerja. Sesuai dengan Pasal 4 dari perjanjian kerja Nomor : 1789 /PTC-KK/AMT/VIII/2012 tentang Upah Pekerja, tertera *take home pay* dengan rincian upah tetap sebesar Rp 991.500,- dan upah performansi adalah berdasarkan hasil kinerja pihak kedua dari perhitungan hasil kerja setiap bulan.

Adanya suatu perbuatan yang dimaksud pada permasalahan ini adalah pihak perusahaan dianggap telah melakukan suatu perbuatan dalam arti pasif

(tidak berbuat sesuatu), artinya pihak perusahaan seharusnya mempunyai kewajiban hukum untuk membuatnya. Pihak perusahaan disini dianggap telah mengetahui bahwa terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hal-hal apa saja yang perlu tercantum di dalam isi perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud di dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pihak perusahaan dalam hal ini dianggap telah melakukan kelalaian dalam pembuatan serta pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. *Pertamina Training and Consulting* dengan pihak AMT.

Berdasar dari penjelasan tersebut maka pihak pekerja atau AMT disini tidak mendapatkan upah lembur sesuai dengan aturan hukum yang berlaku apabila dalam melaksanakan pekerjaannya telah melampaui batas waktu kerja. Upah lembur atau hasil dari kelebihan jam bekerja AMT akan dibayarkan dengan upah performansi. Sementara pihak AMT juga tidak diberikan penjelasan mengenai pembayaran upah performansi dan perbedaan upah performansi dengan upah lembur. Hal ini bisa saja dianggap sebagai kesalahan dari pihak pengusaha karena kurangnya memberikan sosialisasi dan informasi terkait sistem pengupahan.

b. Perbuatan tersebut melawan hukum

Perbuatan tersebut melawan hukum, artinya perbuatan yang dilakukan haruslah melawan hukum. Sejak tahun 1919, unsur melawan hukum tersebut diartikan dalam arti seluas-luasnya yakni meliputi perbuatan yang melanggar undang-undang yang berlaku, yang melanggar hak orang lain yang dijamin oleh

hukum, perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku, perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan (*goede zeden*), atau perbuatan yang bertentangan dengan sikap yang baik dalam masyarakat untuk memperhatikan kepentingan orang lain.<sup>137</sup>

Berdasarkan Perjanjian Kerja antara pihak AMT dengan pihak PT. Pertamina *Training and Consulting* Nomor : 1789 /PTC-KK/AMT/VIII/2012 diketahui bahwa perjanjian kerja tersebut tidak memberikan penjelasan terkait waktu kerja sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pihak perusahaan tidak memberikan upah lembur sebagai ganti dari kelebihan waktu kerja (*overtime*) sesuai dengan ketentuan dari surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5161/1616 angka 6 menyimpulkan bahwa tunjangan performansi diberikan kepada AMT yang dapat memenuhi target bulanan yang telah ditentukan oleh user dengan besaran tunjangan yang berbeda-beda tergantung pencapaian target masing-masing AMT. Apabila AMT tidak dapat mencapai target bulanan yang ditetapkan, maka AMT tidak mendapat tunjangan performansi sehingga hanya menerima sebesar upah pokok saja sesuai dengan UMK yang berlaku.<sup>138</sup> Tindakan perusahaan ini dapat dianggap sebagai perbuatan yang melanggar peraturan yang berlaku atau perbuatan yang bertentangan dengan sikap yang baik dalam masyarakat untuk memperhatikan kepentingan orang lain.

---

<sup>137</sup> *Ibid.*

<sup>138</sup> Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5161/1616 angka 6, Juli 2013.

Berdasarkan penjelasan tersebut tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah lembur kepada AMT tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, dimana pihak perusahaan seharusnya membayar upah lembur atas kelebihan jam kerja (*overtime*). Hal tersebut juga bisa menjadikan pihak perusahaan dianggap melanggar hak dari pihak AMT yang telah memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Sebagaimana Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 yang menyebutkan sebagai berikut:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur;
- (2) Bagi pekerja/buruh yang termasuk golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi;
- (3) Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Adanya kesalahan dari pihak pelaku

Adanya kesalahan dari pihak pelaku, artinya agar dapat dikenakan Pasal 1365 tentang Perbuatan Melawan Hukum tersebut, undang-undang dan

yurisprudensi mensyaratkan agar pada pelaku haruslah mengandung unsur kesalahan (*schuldelement*) dalam melaksanakan perbuatan tersebut. Suatu tindakan dianggap oleh hukum mengandung unsur kesalahan sehingga dapat dimintakan tanggung jawabnya secara hukum jika memenuhi unsur kesengajaan, unsur kelalaian (*negligence, culpa*), dan tidak ada alasan pembeda atau alasan pemaaf (*rechtvaardigingsgrond*), seperti keadaan *overmacht*, membela diri, tidak waras, dan lain-lain.<sup>139</sup>

Unsur kesengajaan dalam perbuatan melawan hukum dianggap ada apabila dengan sengaja tersebut telah menimbulkan konsekuensi tertentu terhadap fisik dan/atau mental atau harta benda korban meskipun belum merupakan kesengajaan untuk melukai (fisik atau mental) dari korban tersebut.<sup>140</sup> Tindakan perusahaan dengan tidak mencantumkan pasal terkait upah lembur dapat memungkinkan adanya unsur kesengajaan. Pernyataan tersebut dibuktikan berdasarkan penuturan dari M. Zam Zam Wathoni selaku kuasa hukum pihak AMT yang menyatakan bahwa, “Tidak adanya ketentuan pasal mengenai waktu kerja yang jelas bagi AMT dalam perjanjian, hal ini dapat memungkinkan adanya unsur kesengajaan untuk tidak membayar upah lembur dan memungkinkan terjadi kesewenang-wenangan dari pihak pemberi kerja. Hal ini mengakibatkan para pekerja merasa terdzolimi dengan kebijakan dari perusahaan”.

---

<sup>139</sup> Indah Sari, *Op. Cit.*, hlm. 67-69.

<sup>140</sup> Moegni Djojodirjo, *Perbuatan Melawan Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1982, hlm. 68.

d. Adanya kerugian bagi korban

Adanya kerugian bagi korban, artinya adanya kerugian (*schade*) bagi korban juga merupakan syarat agar gugatan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara dapat dipergunakan. Perhitungan ganti kerugian dalam perbuatan melawan hukum didasarkan pada kemungkinan adanya tiga unsur yaitu biaya, kerugian yang sesungguhnya, dan keuntungan yang diharapkan (bunga). Kerugian itu dihitung dengan sejumlah uang.<sup>141</sup>

Tindakan perusahaan dengan adanya aturan tentang upah performansi yang akan diperoleh oleh AMT dalam perjanjian kerja tersebut dapat menimbulkan pihak perusahaan merasa tidak memiliki kewajiban apapun untuk membayarkan upah lembur. Hal ini akan berdampak pada hak-hak yang seharusnya diperoleh pihak AMT dari hasil pekerjaannya. Akibatnya pihak AMT merasa sangat dirugikan atas kelebihan dari waktu kerja yang telah mereka laksanakan namun tidak mendapat upah atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Upah performansi sebagaimana yang disinggung sebelum ini berbeda konsepnya dengan upah lembur. Upah performansi yang dimaksud disini dianggap sebagai pemberian bonus dari hasil kerja pihak AMT. Jumlah nominal bonus yang diberikan pihak perusahaan ini pun tidak sebanding dengan jumlah upah lembur yang bisa didapat oleh pihak AMT apabila bekerja melebihi dari

---

<sup>141</sup> Syahrul Machmud, *Op. Cit.*, hlm. 185.

waktu kerja yang telah ditetapkan. Pemberian upah performasi sebagai ganti dari upah lembur ini dirasa sangat memberatkan sebelah pihak terutama bagi pihak pekerja.

e. Adanya hubungan klausul antara perbuatan dan kerugian

Adanya hubungan klausul antara perbuatan dengan kerugian, artinya setiap penyebab yang menyebabkan timbulnya kerugian dapat merupakan penyebab secara faktual, asalkan kerugian (hasilnya) tidak akan pernah terdapat tanpa penyebabnya. Menurut Von Kries, yang dianggap sebagai sebab yang menimbulkan akibat adalah perbuatan yang seimbang dengan akibat yakni perbuatan yang menurut perhitungan yang layak dapat menimbulkan akibat, sedangkan perbuatan mengetahui atau setidak-tidaknya harus mengetahui bahwa perbuatannya itu akan menimbulkan suatu akibat yang dilarang dan diancam dengan hukuman oleh undang-undang.<sup>142</sup>

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada Pasal 23 ayat (2) yang mengatur tentang Waktu Kerja pada Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu menyebutkan bahwa perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja yang kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik :

---

<sup>142</sup> Sri Redjeki Slamet, *Op. Cit.*, hlm. 118.



- a. Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
- b. Waktu kerja fleksibel; atau
- c. Pekerjaan dapat dilakukan diluar lokasi kerja.

Sebagaimana Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyebutkan bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.<sup>143</sup>

Berdasarkan pasal tersebut dapat diketahui bahwa pada sistem jam kerja juga telah diberikan batasan jam untuk bekerja oleh undang-undang. Batasan jam kerja tersebut yaitu berupa 40 (empat puluh) jam dalam masa 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja sebagaimana yang telah ditentukan, maka waktu kerja bisa dianggap telah masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga setiap pekerja yang telah melewati waktu kerja tersebut berhak untuk menerima upah lembur dari perusahaan.

---

<sup>143</sup> Keputusan Menteri No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Berdasarkan dari penjelasan sebelumnya tentang adanya kesalahan dari pihak pelaku, dalam hal ini pihak perusahaan yang dianggap telah mengetahui adanya aturan perundang-undangan terkait pembuatan serta pelaksanaan perjanjian kerja namun dalam pelaksanaannya pihak perusahaan kurang memperhatikan hal-hal yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan unsur adanya kerugian bagi korban, yaitu pihak AMT dalam hal pemberian upah merasa sangat dirugikan akibat dari tindakan pihak perusahaan yang tidak memberikan upah lembur melainkan dengan upah performansi. Sebagaimana telah diketahui bahwa pembayaran upah performansi tidak sama besar dan perhitungannya dengan upah lembur. Tindakan perusahaan yang tidak mencantumkan pasal terkait waktu kerja dalam isi perjanjian kerja dapat dianggap sebagai kesengajaan agar pihak perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk membaya upah lembur. Hal ini memungkinkan terjadinya kesewenang-wenangan dari pihak perusahaan dan menimbulkan kerugian bagi pihak AMT.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya berdasar pada Pasal 1365 KUHPerdara, bahwa suatu perbuatan akan dianggap melawan hukum apabila telah memenuhi unsur-unsur dari perbuatan melawan hukum itu sendiri. Berdasar dari ketentuan Pasal 1365 KUHPerdara pula diketahui bahwa suatu perbuatan melawan hukum baru dapat di tuntutan penggantian kerugian apabila telah memenuhi unsur. Pada kasus ini pihak perusahaan dalam hal ini PT. *Pertamina Training and Consulting* telah memenuhi setiap unsur-unsur dalam

perbuatan melawan hukum, yaitu adanya suatu perbuatan, perbuatan tersebut melawan hukum, adanya kesalahan dari pihak pelaku, adanya kerugian bagi korban, dan adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian. PT. Pertamina *Training and Consulting* dalam kasus ini berkewajiban mengganti kerugian yang di alami pihak AMT sebagai sebab perbuatan melawan hukum atas kelebihan waktu kerja (*overtime*).

Pasal 1365 KUHPerdara memberi kemungkinan beberapa jenis penuntutan, antara lain :<sup>144</sup>

1. Ganti kerugian atas kerugian dalam bentuk uang;
2. Ganti kerugian atas kerugian dalam bentuk natural atau pengembalian keadaan pada keadaan semula;
3. Pernyataan bahwa perbuatan yang dilakukan adalah bersifat melawan hukum;
4. Larangan untuk melakukan suatu perbuatan;
5. Pengumuman dari pada keputusan atau dari sesuatu yang telah diperbaiki;
6. Meniadakan sesuatu yang diadakan secara melawan hukum.

Berdasar Pasal 77 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha

---

<sup>144</sup> Moegni Djojodirjo, *Op. Cit.*, hlm. 102.

atau pekerjaan tertentu. Ketentuan waktu kerja dimaksud tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, yang diatur dengan Keputusan Menteri. Sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang dimaksud yaitu misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan. Pasal 78 ayat (1) menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Menteri. Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2033 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus menyebutkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang dimaksud yaitu :

- a. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;

- f. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. Pekerjaan di bidang media masa;
- i. Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. Pekerjaan di lembaga konservasi;
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Berdasar dari pasal tersebut maka pekerjaan AMT selaku *driver* atau sopir awak mobil tangki bahan bakar minyak disini termasuk kedalam jenis pekerjaan yang dikecualikan dari ketentuan waktu lembur. Akan tetapi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 85 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Selanjutnya dalam Pasal 85 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Dalam perspektif hukum Islam pada perihal pemberian upah, telah tercantum ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan yang berisi hak

dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lain. Adapun kewajiban yang utama bagi majikan yaitu membayar upah atau gaji.<sup>145</sup> Upah itu harus diberikan sebagaimana yang telah disyaratkan oleh Allah SWT di dalam Al-Qur'an Surat Al-'Imran Ayat 57 yang artinya sebagai berikut :

*“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.”*

*Ijarah* juga dapat diartikan sebagai upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk defisini ini digunakan istilah-istilah *ajr*, *ujrah*, dan *ijarah*. Kata *ajara-hu* digunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas pekerjaan orang lain. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.<sup>146</sup>

Upah menurut pandangan Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja, dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak mana pun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap

---

<sup>145</sup> Syafii Jafri, *Fiqh Muamalah*, Suska Press, Pekanbaru, 2008, hlm. 164.

<sup>146</sup> Musthafa Dib Al-Bugha, *“Buku Pintar transaksi Syariah”*, PT. Mizan Publika, Jakarta, 2010, hlm. 145.

pihak lain.<sup>147</sup> Sebagaimana yang telah diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW, bersabda :

*“Dari Abdillah bin Umar ia berkata, berkata Rasulullah Saw: berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (H.R. Ibnu Majah).*

Pada praktiknya dilapangan masih terdapat perusahaan yang mempekerjakan pekerjaanya dengan memberikan upah yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Dalam hal ini PT. Pertamina Training and Consulting telah mempekerjakan para buruh AMT sebagai sopir yang mengangkut BBM dengan jam kerja dan pemberian upah yang tidak sesuai. Pemberlakuan dimulainya jam kerja hingga berakhirnya waktu bekerja tidak dijelaskan sebagaimana mestinya didalam perjanjian kerja, hal ini memberikan ketidak pastian bagi para AMT dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang telah diperjanjikan.

Pekerjaan yang dilakukan sebagai buruh AMT ini memungkikan adanya kelebihan jam kerja atau *overtime*. Pada praktiknya, buruh AMT dalam melakukan pekerjaannya bisa dilakukan selama 8 (delapan) sampai 10 (sepuluh) jam perhari. Pihak pemberi kerja dalam hal ini PT. Pertamina Training and Consulting perlu memberikan adanya upah lembur sebagai ganti atas kelebihan waktu bekerja buruh AMT.

Berdasarkan penjelasan tersebut, tindakan perusahaan yang tidak memberikan upah yang sesuai bagi para pekerjaanya merupakan hal yang dianggap zalim sehingga tidak sejalan dengan yang telah diperintahkan oleh Allah SWT. Seharusnya setiap

---

<sup>147</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Pt. Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 363.

pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bekerja harus dihargai dan diberikan upah sebanding dengan pekerjaan ataupun kegiatan yang telah dikerjakan. Hal ini sejalan dengan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan tentang pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan dalam bab-bab sebagaimana yang telah tertulis sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keabsahan perjanjian kerja antara buruh AMT dengan PT. Pertamina *Training and Consulting* adalah tidak sah dan batal demi hukum karena dalam perjanjian kerja tersebut hanya memenuhi beberapa unsur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, dan suatu hal tertentu. Tidak terpenuhinya unsur ke empat dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu suatu sebab yang halal, mengakibatkan perjanjian ini batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada karena unsur sebab yang halal disini merupakan suatu syarat objektif yang memuat tentang objek perjanjian.
2. Tindakan perusahaan dengan tidak memberikan upah lembur kepada para pekerja atas kelebihan jam kerja yang telah dilaksanakan merupakan perbuatan melawan hukum, karena telah terpenuhi setiap unsur dari perbuatan melawan hukum, yaitu adanya suatu perbuatan, perbuatan tersebut melawan hukum, adanya kesalahan dari pihak pelaku, adanya kerugian bagi korban, dan adanya hubungan klausul antara perbuatan dan kerugian. Namun

berdasar dari analisis yang telah dilakukan, yakni sebagaimana Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus maka pekerjaan sebagai AMT disini termasuk jenis pekerjaan yang dikecualikan dari ketentuan lembur, sehingga pihak perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah lembur terhadap buruh AMT. Akan tetapi apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, maka sesuai ketentuan Pasal 85 ayat (3) UU Ketenagakerjaan pihak pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

## **B. Saran**

1. Bagi pihak perusahaan dalam hal ini PT. Pertamina *Training and Consulting* harus lebih mempertegas kembali terkait kausal-kausal dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan antara kedua belah pihak, baik pihak pekerja maupun pihak perusahaan. Pelaksanaan waktu kerja bagi para pekerja perlu dituangkan secara jelas dan terperinci di dalam perjanjian kerja, sehingga dapat meminimalisir adanya ketidak seimbangan antara hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Pihak perusahaan dalam hal ini juga perlu melakukan adanya sosialisasi kepada calon pekerja terkait dengan pemberian upah pokok, upah lembur, serta perbedaannya dengan upah performansi;
2. Sebelum menyepakati perjanjian PT. Pertamina *Training and Consulting* perlu memberikan kesempatan terutama kepada pihak pekerja atau AMT

untuk melakukan negosiasi terkait hal-hal yang perlu dimuat di dalam isi dari perjanjian kerja kedua belah pihak. Hal ini dilakukan demi mencapai kesepakatan bersama dalam rangka memenuhi hubungan kerja yang baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat memberikan kepastian hukum khususnya bagi pihak pekerja;

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Aziz Dahlan dkk, *Ensiklopedi Hukum Islam (Jilid 1)*, Cetakan Kelima, Ichtiar Baru van Hoeve, Jakarta, 2001.
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Abadi, 1992.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Pt. Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta, 1995.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Cetakan ke-4, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2014.
- Ahmad Azhar Basyir, *Azaz-Azaz Hukum Muamalat*, Cetakan Kedua, UII Press, Yogyakarta, 2012.
- Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Perancang Kontrak*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Budiono Kusumohamidjojo, *Dasar-Dasar Merancang Kontrak*, Gramedia Widiasarana, Jakarta, 1998.
- Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.
- Djohari Santoso, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1989.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan Kelima, Rajawali Pers, Jakarta, 2004.

- \_\_\_\_\_, *Perjanjian Kerja*, Radjawali Pers, Jakarta, 1995.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2006.
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Djakarta.
- Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Pustaka Rizqi Putra, Semarang, 2009.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- H.F.A. Volmar, *Pengantar Study Hukum Perdata (Diterjemahkan oleh I.S. Adiwinata)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004.
- J. Satrio, *Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian Buku II)*, Cetakan 1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perjanjian (Perjanjian Pada Umumnya)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Lukman Santoso Az, *Aspek Hukum Perjanjian (Kajian Komprehensif Teori dan Perkembangannya)*, Cetakan Kesatu, Penebar Media Pustaka, Yogyakarta, 2019.
- Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Penerbit Alumni, Bandung.
- \_\_\_\_\_, *Asas-Asas Hukum Perikatan*, Medan: FH USU, 1970.
- Moegni Djojodirjo, *Perbuatan Melawan Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1982.
- Munir Fuady, *Hukum Kontrak (dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Bisnis*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008.

- \_\_\_\_\_, *Perbandingan Hukum Perdata*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Perbuatan Melawan Hukum (Pendekatan Kontemporer)*, Cetakan Kesatu, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002.
- Musthafa Dib Al-Bugha, *“Buku Pintar transaksi Syariah”*, PT. Mizan Publika, Jakarta, 2010.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2000.
- P.N.H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta, 2015.
- Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014.
- Ricardo Simanjuntak, *Hukum Kontrak Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*, Kontan Publishing, Jakarta, 2011.
- Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*, Cetakan Kedua, FH UII Press, Yogyakarta, 2014.
- \_\_\_\_\_, *Perseroan Terbatas, Doktrin Peraturan Perundang-Undangan dan Yurisprudensi*, Kreasi Total Media, Yogyakarta, 2009.
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Alumni, Bandung, 2006.
- Salim H.S., *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Sinar Grafika, 2006.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesebelas, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- \_\_\_\_\_, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Alumni, Bandung, 1984.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Ke-16, Penerbit PT Intermedia, Jakarta, 1996.

\_\_\_\_\_, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 1996.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1983.

Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, Edisi Kedua, Prenadamedia Group, Jakarta, 2004.

Syafii Jafri, *Fiqh Muamalah*, Suska Press, Pekanbaru, 2008.

Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2006.

Syahrul Machmud, *Penegakan Hukum dan Perlindungan Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008.

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi Teori Akad dalam Fiqih Muamalat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Wirjono Prodjodikoro, *Azaz-Azaz Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2000.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, 2012.

### **Penelitian dan Jurnal**

Apri Amalia, *Analisis Yuridis Perjanjian kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, USU Law Journal, No. 1, Vol. 5, 2017.

Benedicta Desca Prita Octalina, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Eksploitasi Ekonomi*, Jurnal Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2014.

Fiky Amrozi, *Wanprestasi Karyawan Dalam Perjanjian Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Ekajaya Motor Malang)*, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, No. 12 Vol. 26, Agustus 2020.

Fricilia Eka Putri, *Kedudukan dan Kekuatan Hukum Kontrak Ditinjau dari Hukum Perikatan dalam KUH-Perdata*, Lex Privatum, No. 2, Vol. III, , April-Juni 2015.

- Hartana, *Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara)*, Jurnal Komunikasi Hukum, No. 2 Vol. 2, Agustus 2016.
- Ilham Akbar, *Akibat Hukum Catat Kehendak Terkait Hakikat Benda pada Perjanjian Jual beli Batu Akik Bongkahan*, Syariah Jurnal Hukum dan Pemikiran, No. 2 Vol. 16, 2016.
- Indah Sari, *Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dalam Hukum Pidana dan Hukum Perdata*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, No. 1 Vol. 11, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 2020.
- Luthvi Febryka Nola, *Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Jurnal Negara Hukum, No. 1 Vol. 7, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2016.
- Muhammad Romli, “Konsep Sah Akad dalam Hukum Islam dan Syarat Sah Perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdata”, *Tahkim*, S2 Hukum Ekonomi Syariah UIN Sunan Gunung Djati Bandung, No. 2 Vol. XVII, 2021.
- M. Natsir Asnawi, *Perlindungan Hukum Kontrak Dalam Perspektif Hukum Kontrak Kontemporer*, Masalah-Masalah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, No. 1 Jilid 46, Januari 2017.
- Niru Anita Sinaga, *Implementasi Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hukum Perjanjian*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Vol. 10, No. 1, September 2019.
- Nur Putri Hidayah, Idian Anggraeny, *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Konsep Remote Working dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum dan Kenotariatan, No. 1. Vol. 5, 2021 (februari).
- Panji Adam Agus Putra, *Konsep Perbuatan melawan Hukum Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, Gorntalo Law Review, No. 1 Vol. 4, 2021.
- Reinhard Politon, *Pemenuhan Hak dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan Para Pihak dalam Kontrak Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Lex Crimen, Edisi No. 3 Vol. VI, 2017.



Rini Dameria dkk, *Perbuatan Melawan Hukum Dalam Tindakan Medis dan Penyelesaiannya di Mahkamah Agung (Studi Kasus Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 352/PK/PDT/2010*, Diponegoro Law Journal, No. 1 Vol. 6, 2017.

Retna Gumanti, *Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau dari KUHPerdara)*, Jurnal Pelangi Ilmu, No. 01 Vol. 05, Universitas Negeri Gorontalo, 2012.

Sedyo Prayogo, *Penerapan Batas-Batas Wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum dalam Perjanjian*, Jurnal Pembaharuan Hukum, No. 2 Vol. III, Universitas Islam Sultan Agung, 2016.

Sri Redjeki Slamet, *Tuntutan Ganti Rugi dalam Perbuatan Melawan Hukum: Suatu Perbandingan dengan Wanprestasi*, Lex Jurnalica, No. 2 Vol. 10, 2013.

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2 Issue 2, 2019.

Tri Wahyu Surya Lestari, *Komparasi Syarat Keabsahan “Sebab yang Halal” dalam Perjanjian Konvensional dan Perjanjian Syariah*, Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam, No. 2, Vol. 8, 2017.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Keputusan Menteri Nomor : 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Keputusan Menteri Nomor : KEP-233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

### **Putusan Pengadilan**

Putusan Mahkamah Agung Nomor 351 K/Pdt.Sus-PHI/2014.

Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 32/Pdt.Sus/PHI/2018/PN.Yyk.

### **Perjanjian**

Perjanjian Kerja Antara PT. Pertamina Training And Consulting dengan Dahono Supriyono Nomor: 1789/PTC-KK/AMT/VIII/2012.

### **Wawancara**

Wawancara dengan M. Zam Zam Wathoni, Kuasa Hukum Pekerja (AMT), di Yogyakarta, 12 Desember 2020.

### **Kamus**

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2005.

### **Data Elektronik**

PT. Pertamina Training and Consulting perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, terdapat dalam

<https://www.disnakerja.com/job/pt-pertamina-training-consulting-ptc/> diakses pada tanggal 25 Juni 2022.

### **Instrumen Lain**

Peraturan Perusahaan PT. Pertamina *Training and Consulting*.

Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5161/1616 angka 6, Juli 2013.

