

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

A. Pengertian Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.⁵

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan itu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dibawah pimpinan majikan. Sebelum membahas tentang perjanjian kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Pengertian Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara berbunyi “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih.

⁵ Iman Soepono, 1987, “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Djambatan, hlm. 55.

Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan diatas adalah tidal lengkap dan pula terlalu luas.⁶

Menurut M. Yahya Harahap perjanjian (*verbintennis*) mengandung pengertian “Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.”⁷

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.⁸

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

⁶ Mariam Darus Badruzaman, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 65.

⁷ M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, hlm. 6.

⁸ Pasal 1 Angka 14, Undang-Undang No 13 Thn 2003, Tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan.

(pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁹

Perjanjian kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.¹⁰

Perjanjian kerja menurut wibowo Soedjono adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah.

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Didalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan pekerja karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu

⁹ Djumadi, 2004, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, hlm. 30.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 33.

biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada diatas angin, sementara pekerja karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

B. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian.

Ketentuan mengenai sahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPerdara ditentukan syarat sahnya perjanjian, syarat tersebut adalah :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.¹¹

C. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M,G,Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah :

1. Adanya unsur pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya unsur waktu tertentu
4. Adanya upah.¹²

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPerduta yang bunyinya adalah sebagai berikut “ Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”. Menifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjiakn.

¹¹ Lalu Husni, 2003, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, hlm. 57-58.

¹² Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 36-40.

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja.

Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Tetapi jika seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuan adalah untuk menimbah ilmu, meningkatkan pengetahuan serta mencari pengalaman bagi diri si pekerja, maka unsur yang ke tiga dalam perjanjian kerja tidak terpenuhi.¹³

D. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , ada dua jenis perjanjian kerja yaitu :

a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri

¹³ Ibid, hlm. 40.

Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu.

Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana pasal 56 ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai :

1. Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
2. Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
3. Pekerja meninggal dunia
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia,

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut perjanjian kontrak atau pekerjaan tidak tetap dan harus dibuat secara tertulis karena untuk lebih menjamin dan menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, dalam perjanjian ini tidak boleh menyangkan adanya masa percobaan (pasal 58 ayat 1) karena perjanjian relatif singkat, dan juga harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus menggunakan syarat-syarat antara lain :

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan (pasal 60 ayat 1). Dalam masa percobaan, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Dalam minimum yang berlaku (pasal 60 ayat 2).

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja. Surat pengangkatan dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang :

1. Nama dan alamat pekerja
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis Pekerjaan
4. Besarnya upah

Seperti telah diketahui bahwa suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana satu pihak berjanji kepada pihak lain untuk melaksanakan suatu hal. Setelah suatu perjanjian lahir maka kepada kedua belah pihak diberi kewajiban untuk melaksanakan apa yang telah diperjanjikan. Bila ditinjau dari segi pelaksanaan perjanjian maka perjanjian itu dapat kita bagi dalam tiga bagian yaitu:

1. Perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan sesuatu hal.

Perjanjian ini dapat kita lihat dalam pelaksanaan perjanjian jual beli, tukar menukar, hibah, pinjam pakai, sewa menyewa. Dari perjanjian ini dapat terlihat bahwa salah satu pihak akan memberikan sesuatu hal atau barang kepada pihak lain dan disatu pihak berkewajiban untuk melakukan kontra prestasi atas perjanjian tersebut misalnya, pembayaran dalam jual beli barang.

2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu

Perjanjian ini mewajibkan kepada masing-masing pihak untuk memenuhi prestasi atas pemberian tersebut yang dibebankan kepadanya. Misalnya

membuat sesuatu keputusan, perjanjian perburuhan, perjanjian untuk membuat garansi dan lain-lain.

3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu

Dalam perjanjian ini salah satu pihak diwajibkan untuk tidak melakukan sesuatu perbuatan yang membawa kerugian kepada pihak lain. Misalnya perjanjian untuk tidak mendirikan tembok, perjanjian untuk tidak mendirikan suatu perusahaan yang sejenis dengan perusahaan kepunyaan orang lain.

Ketiga bentuk prestasi yang telah dikemukakan di atas merupakan pokok-pokok dalam perjanjian yang harus dilaksanakan para pihak sesuai dengan maksud dan tujuan dari perjanjian yang diadakan.

Dari pembahasan tersebut diatas dapat kita lihat bahwa dasarnya ada dua pihak dalam suatu perjanjian yaitu pihak yang akan memberikan prestasi atau debitur dan pihak yang kontra prestasi atau kreditur. Pihak dalam perjanjian semacam ini hanya ditemui dalam jenis perjanjian timbal balik ataupun dalam perjanjian konsensual.

E. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut pasal 61 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia

2. Berakhirnya jangka perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

