

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN
KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN
PT. JASA SWADAYA UTAMA Medan**

SKRIPSI

Oleh

**NURUL INTAN
158400077**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL SKRIPSI : TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA ANTARA
KARYAWAN DENGAN PT. JASA SWADAYA UTAMA
MEDAN**

**NAMA : NURUL INTAN
NPM : 158400077
BIDANG STUDI : KEPERDATAAN**

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Dosen pembimbing I

(Marsella, SH, M.Kn)

Dosen Pembimbing II

(Arie Kartika, SH, MH)

DIKETAHUI

**Dekan Fakultas Hukum
Ilmu Hukum perdata**

(Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH)

Tanggal Lulus : 06 Oktober 2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK
TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA ANTARA KARYAWAN
DENGAN PT. JASA SWADAYA UTAMA Medan

Oleh:
NURUL INTAN
158400077

PT. Jasa Swadaya Utama adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa keamanan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peran pekerja dan pihak perusahaan sangat berperan aktif untuk menciptakan pelayanan keamanan yang terbaik bagi masyarakat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apa faktor-faktor penyebab perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Jasa Swadaya Utama dan bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Jasa Swadaya Utama yang sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara . Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis empiris yang bersifat deskriptif analisis. Lokasi penelitian di PT. Jasa Swadaya Utama. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial yang pernah terjadi pada PT. Jasa Swadaya Utama disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya mengenai perselisihan hak pekerja dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan yang diatur pada UU Nomor 36 Tahun 2021 (uu cipta kerja) . Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan 2 (dua) cara, *pertama*: penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan, dapat dilakukan dengan 4 (empat) cara, yaitu a) bipartite; b) mediasi; c) konsiliasi; dan d) arbitrase, *kedua*: apabila cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau keduanya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam perselisihan yang terjadi antara PT. Jasa Swadaya Utama dengan pekerja, terlebih dahulu PT. Jasa Swadaya Utama melakukan musyawarah dengan pekerja tersebut. Pada umumnya penyelesaian perselisihan antara perusahaan dengan pekerja, dapat diselesaikan cukup dengan upaya musyawarah saja, tanpa pernah menempuh upaya-upaya penyelesaian seperti yang disebutkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan nomor

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access from (repository.uma.ac.id)15/8/24

ABSTRACT
**JURIDICAL REVIEW OF EMPLOYMENT AGREEMENTS BETWEEN
EMPLOYEES AND PT. JASA SWADAYA UTAMA Medan**

By
NURUL INTAN
158400077

PT. Jasa Swadaya Utama is a private company engaged in security services that provides services to the community. The role of workers and the company is very active in creating the best security services for the community. The problem in this study is what are the factors causing industrial relations disputes in the agreement between workers and PT. Jasa Swadaya Utama and how to resolve industrial relations disputes in the work agreement between workers and PT. Main Self-help Services in accordance with Article 1320 of the Civil Code. The type of research used in writing this thesis is empirical juridical which is descriptive analysis. The research location at PT. Jasa Swadaya Utama. The approach method in this research is the statutory approach. Industrial relations disputes that have occurred at PT. Jasa Swadaya Utama is caused by several factors, including disputes over workers' rights and disputes over termination of employment that are not in accordance with those stipulated in Law Number 36 of 2021 (the work copyright law). Settlement of industrial relations disputes is carried out in 2 (two) ways, first: settlement of industrial relations disputes outside the court, can be carried out in 4 (four) ways, namely a) bipartite; b) mediation; c) conciliation; and d) arbitration, secondly: if the method of resolving industrial relations disputes outside the court does not reach an agreement, one of the parties or both can file a lawsuit to the Industrial Relations Court. In the dispute that occurred between PT. Main Self-help Services with workers, first PT. Jasa Swadaya Utama conducts consultations with the worker. In general, the settlement of disputes between companies and workers can be resolved simply by deliberation efforts, without ever resorting to settlement efforts as stated in the provisions of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes..

Keywords: Employment Agreement, Employe

KATA PENGANTAR

Pertama sekali penulis ucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dengan segala rahmat-Nya yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis, karena atas izin-Nya jua penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan PT. Jasa Swadaya Utama Medan”** merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih secara khusus kepada Ibu Marsella, S.H., M.Kn, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dessy Agustina Harahap, SH, M.H, selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini guna mendapat hasil yang terbaik.

Tidak lupa pula penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. M.Citra Ramadhan , S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar ,S.H, M.H, selaku ketua Bidang Jurusan Hukum Perdata Universitas Medan Area.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama proses belajar.
5. Seluruh staf pegawai pada Fakultas Hukum yang telah banyak membantu penulis.
6. Terima kasih juga kepada ayah saya (bpk.saleh) beserta Alm. Ibu saya (zuriyah) dan sahabat saya Dede Kurnia (Ndut) , Devi Ramadhani (Janis) dan Siti Medina (Khunnyun) yang slalu support saya hingga saat ini .

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)15/8/24

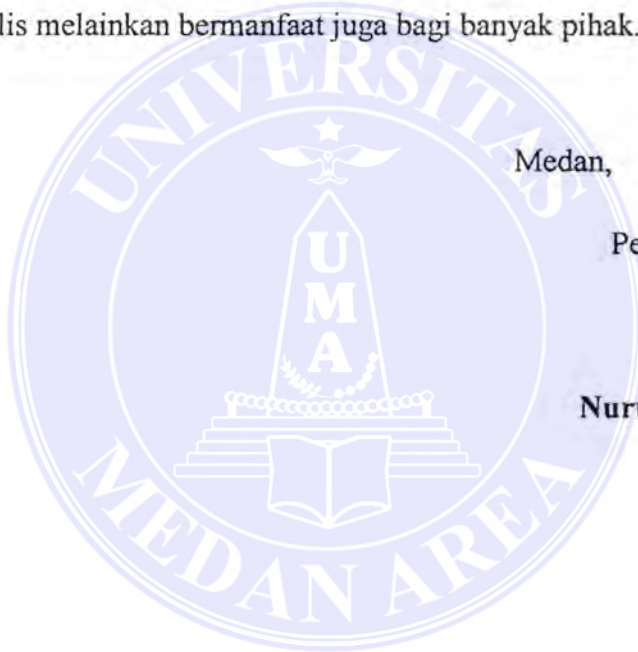
Teristimewa terima kasih yang luar biasa penulis hadiahkan kepada orang tua penulis yang tiada henti memberikan kasih sayang, waktu, tenaga, motivasi, semangat, doa, pengorbanan serta dukungan moril dan materil kepada penulis selama menjalani perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini dengan memperoleh gelar Sarjana Hukum ini, akan menjadi hadiah istimewa untuk kedua orang tua penulis.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, tidak lain karena kemampuan penulis yang terbatas. Akan tetapi, penulis menaruh harapan skripsi ini dapat bermanfaat bukan hanya kepada penulis melainkan bermanfaat juga bagi banyak pihak.

Medan, 20 Januari 2021

Penulis,

Nurul Intan



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Hipotesis Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian.....	9
1. Pengertian Perjanjian.....	9
2. Syarat Sahnya Perjanjian.....	10
3. Subjek dan Objek Hukum dalam Perjanjian.....	12
4. Akibat Hukum Perjanjian.....	14
5. Berakhirnya Perjanjian.....	16
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	20
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	20
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	22
3. Bentuk Perjanjian Kerja.....	23
4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja.....	25
C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Dan Pengusaha.....	34
1. Pengertian Pekerja.....	34
2. Pengertian Pengusaha.....	35
3. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
B. Metodologi Penelitian.....	41
1. Jenis Penelitian Penelitian.....	42
2. Sifat Penelitian.....	42
3. Teknik Pengumpulan Data.....	43
4. Analisis Data.....	43

BAB IV PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Gambaran Singkat PT. Jasa Swadaya Utama	44
2. Prosedur Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan	52
3. Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT. Jasa Swadaya Utama	55
B. Pembahasan	64
1. Faktor-Faktor Penyebab Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan PT. Jasa Swadaya Utama	70
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT. Jasa Swadaya Utama	72
a. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan	72
b. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, khususnya dalam sektor perekonomian dan ketenagakerjaan. Melalui amanat Undang-Undang Dasar 1945, dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menyebutkan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal ini dimaksudkan agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup secara layak sebagai manusia. Hal ini dilakukan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) diarahkan pada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh disemua sektor daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.¹

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Perusahaan dalam merekrut pekerja memberikan syarat-syarat yang cukup sulit.

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)15/8/24

Hal ini dimaksudkan guna meningkatkan kualitas SDM yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pekerjaan. Dalam persaingan globalisasi, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja usahanya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memperkerjakan tenaga kerja semaksimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Dalam perkembangan ketenagakerjaan tersebut tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan kerja yang sangat kompleks. Kemungkinan yang dapat terjadi dari hubungan kerja yang tidak seimbang adalah dapat terjadi perselisihan dalam melakukan pekerjaan.

Timbulnya perselisihan antara karyawan dengan perusahaan biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para karyawan namun karena karyawan yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan itu menjadi tidak sama yang mengakibatkan perasaan tidak puas, hingga hal ini dapat menimbulkan perselisihan-peselisihan.

Secara umum bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan itu berkisar pada masalah-masalah: 1) pengupahan; 2) jaminan sosial; 3) perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian; 4) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban; 5) adanya masalah pribadi. Mengenai perselisihan perburuhan ini

dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*).²

Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu:

1. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata.³
2. Menurut manulag ialah untuk Mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁴

Selain itu hak dan kewajiban para pihak pekerja diusahakan oleh perusahaan untuk mendapatkan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu

² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, cetakan kelima, hal. 202.

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 6.

merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.⁵

Pengusaha yang memiliki hubungan kerja dengan pekerja wajib untuk melaksanakan kewajiban hukum yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti membayar upah minimum kabupaten/provinsi, membayarkan upah lembur, memberikan ijin cuti, mengikutsertakan peekerja dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Ketenagakerjaan dan sebagainya.⁶

PT. Jasa Swadaya Utama adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa keamanan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peran pekerja dan pihak perusahaan sangat berperan aktif untuk menciptakan pelayanan keamanan yang terbaik bagi masyarakat, dalam hal pekerjaan antara pekerja dan pihak perusahaan. Untuk lebih terjalinnnya hubungan kerja yang baik pekerja harus mengetahui isi dari surat perjanjian yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak.

Dalam surat perjanjian dijelaskan ruang lingkup PT. Jasa Swadaya Utama pekerja wajib mengikuti dan mengikuti aturan yang ada dalam surat perjanjian tersebut. Dalam perjanjian itu terdapat beberapa aspek perjanjian keja yang telah diterapkan oleh pihak perusahaan diantaranya yaitu yang pertama hak dan kewajiban, meliputi: hak dan kewajiban para pihak, jabatan, unit kerja, lokasi tugas, upah dan mekanisme pembayarannya, status perjanjian kerja, bantuan

⁵ Lalu Husni. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002. hal.25

⁶ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja (Hubungan Kerja* Universitas Medan Area Jakarta: Sinar Grafika, 2019, hal. 3.

kemahalan, upah lembur, Tunjangan Hari Raya, BPJS ketenagakerjaan dan mekanisme pembayaran. Kedua ganti rugi, jaminan dan denda, meliputi: hal-hal yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan yang disebabkan oleh kelalaian karyawan, jaminan bagi program pendidikan khusus bagi karyawan dan denda menyangkut hal tersebut. Ketiga Pernyataan dan Komitmen Integritas, meliputi: pelaksanaan komitmen pekerjaan selama masa kerja serta pernyataan kesanggupan menjaga nama baik perusahaan. Keempat, penyelesaian perselisihan dilakukan secara musyawarah dalam setiap hubungan industrial dalam hal perselisihan hak.

Seiring berjalannya waktu, seringkali terdapat permasalahan yang timbul antara pekerja dan pihak perusahaan terkait masalah hak dan kewajiban para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut dengan hubungan ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan permasalahan yang dapat muncul seperti tersebut diatas sudah semestinya bahwa pelaksanaan dari perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan harus tetap mengacu pada klausul-klausul yang telah disepakati oleh para pihak.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dikemukakan maka penulisan skripsi ini diberi judul **Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan PT. Jasa Swadaya Utama Medan.**

B. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman materi dan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka dalam penelitian ini perlu penyusunan permasalahan secara terperinci sebagai berikut :

1. Apa faktor-faktor penyebab perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Jasa Swadaya Utama?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Jasa Swadaya Utama?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. PT. Jasa Swadaya Utama.
2. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Jasa Swadaya Utama.

D. Manfaat penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan cukup jelas bagi pengembangan disiplin ilmu hukum pada umumnya dan hukum perdata pada khususnya, terlebih mengenai perjanjian pekerjaan kerja antara karyawan dengan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang berguna bagi penulis khususnya dan bagi pembaca mengenai perjanjian pekerjaan kerja antara karyawan dengan PT. Jasa Swadaya Utama. Dapat memberikan pengetahuan mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam

perjanjian kerja serta dapat mengetahui faktor-faktor apa saja perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Jasa Swadaya Utama.

E.Hipotesa Penelitian

Dalam suatu penulisan karya ilmiah hipotesis sangat diperlukan dalam melakukan suatu penelitian guna mendapat kebenaran yang ilmiah. Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah sementara waktu.⁷

Hipotesa berasal dari kata-kata hypo dan thesis yang masing-masing berarti sebelum dan dalil atau hukum atau pendapat dan kesimpulan. Hipotesa diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.⁸

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian antara pekerja dengan perusahaan diantaranya yaitu tindakan wanprestasi, perbuatan melawan hukum, dengan sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan, dan hal-hal lainnya yang mengakibatkan kerugian pada Perusahaan. Faktor-faktor penyebab terjadinya wanprestasi adalah pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pengusaha.

⁷ Samsul Arifin, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan, Medan Area University Press, 2012, hal.38.

2. Penyelesaian yang dilakukan jika terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha biasanya terjadi melalui upaya mediasi terlebih dahulu. Upaya ini dilakukan secara kekeluargaan untuk mendapat hasil penyelesaian yang cepat dan tidak bertele-tele terhadap sengketa yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Menurut teori yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian adalah “Suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.⁹

Subekti mengemukakan bahwa, Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, yang dalam bentuknya perjanjian itu dapat dilakukan sebagai suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan secara lisan maupun tertulis.¹⁰

Wirjono Prodjodikoro mengartikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara kedua belah pihak, dalam mana satu pihak berhak untuk menuntut pelaksanaan janji itu.¹¹

Sedangkan Salim H.S menyebutkan bahwa kontrak atau perjanjian merupakan hubungan hukum antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan, dimana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.¹²

⁹ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hal. 161.

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*. Jakarta : Intermasa. 1994, hal. 1.

¹¹ Wiryono Projodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung : Sumur. 1993, hal. 9.

¹² Salim HS, *Hukum Kontrak (buku kesebelas)*. Jakarta : Sinar Grafika, 2015, hal. 26.

Selain itu dalam Pasal 1313 KUHPerduta disebutkan, “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Secara sederhana Pasal ini menerangkan tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Para sarjana Hukum Perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat dalam ketentuan diatas tidak lengkap dan pula terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan dalam lapangan hukum keluarga.¹³

2.Syarat Sahnya Perjanjian

Pasal 1320 KUHPerduta menyebutkan:

“Untuk sahnya persetujuan-persetujuan diperlukan 4 (empat) syarat”:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena kedua syarat tersebut mengenai subyek perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai obyek perjanjian.¹⁴ 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

¹³ Mariam Darul Badruljaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2001, hal. 73.

UNIVERSITAS MEDAN AREA, Badruljaman, *Op.Cit.*, , hal. 73.

yang keberatan maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, bahwa dari semula perjanjian itu dianggap tidak ada.¹⁵

Syarat yang pertama yaitu, sepakat mereka yang mengikatkan diri. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya.

Syarat yang kedua adalah cakap untuk membuat suatu perikatan, yaitu kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum.

Syarat yang ketiga adalah, suatu hal tertentu, yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah apa yang menjadi kewajiban debitur dan apa yang menjadi hak kreditur. Prestasi ini terdiri dari perbuatan positif dan negatif. Menurut Pasal 1234 KUH Perdata, Prestasi terdiri dari memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.¹⁶

Syarat keempat adalah suatu sebab yang halal. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata tidak dijelaskan pengertian *orzaak* (causa yang halal). Di dalam Pasal 1337 KUH Perdata hanya disebutkan causa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

¹⁵ Salim HS. *Hukum Kontrak (buku kesebelas)*. Op.Cit. hal. 34-35.

2. Subjek dan Objek Hukum dalam Perjanjian

1. Subjek hukum dalam perjanjian

Perjanjian timbul disebabkan oleh adanya hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih. Pendukung hukum perjanjian sekurang-kurangnya harus ada dua orang tertentu, misalnya orang itu menduduki tempat yang berbeda, satu orang menjadi pihak kreditur, dan yang seorang lagi sebagai pihak debitur. Kreditur dan debitur itulah yang menjadi subjek perjanjian. Kreditur mempunyai hak atas prestasi dan debitur wajib memenuhi pelaksanaan prestasi.¹⁷

Subjek hukum dalam perjanjian adalah pihak-pihak yang telah terikat dengan diadakannya perjanjian. Pasal 1315 KUHPerduta mengatakan pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri. KUHPerduta membedakan tiga golongan subjek perjanjian (pihak-pihak yang terkait dengan diadakannya perjanjian) yaitu:

- a. Para pihak yang mengadakan perjanjian itu sendiri;
- b. Para ahli waris dan mereka yang mendapatkan hak padanya;
- c. Pihak ketiga.¹⁸

Dalam Pasal 1340 KUHPerduta dikatakan persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya dan persetujuan-persetujuan itu tidak dapat membawa rugi kepada pihak ketiga dan tidak dapat memberi keuntungan kepada pihak ketiga, selain dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317 KUHPerduta. Pasal 1317 KUHPerduta menyatakan diperbolehkan juga untuk meminta ditetapkannya

¹⁷ J. Satrio, *Wanprestasi Menurut KUHPerduta, Doktrin dan Yurisprudensi*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2012, hal. 2.

¹⁸ M. H. A. Nur, *Badruzaman, Aneka Hukum Bisnis, Alumni*, Bandung, 1994, hal. 27.

suatu janji guna untuk kepentingan pihak ketiga, apabila suatu penetapan janji yang dibuat oleh seorang untuk dirinya sendiri, atau suatu pemberian untuk orang lain, memuat syarat yang seperti itu. Siapa yang telah memperjanjikan sesuatu seperti itu tidak boleh menariknya kembali, apabila pihak ketiga tersebut telah menyatakan hendak mempergunakannya.

2. Objek hukum dalam perjanjian

Objek perjanjian itu diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdara menyatakan: “Suatu persetujuan harus mempunyai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung”.¹⁹

Hak dan kewajiban untuk memenuhi objek perjanjian yang dimaksudkan disebut prestasi, yang menurut undang-undang bisa berupa:

- a. menyerahkan sesuatu, bisa memberikan (*te geven*) benda atau memberikan sesuatu untuk dipakai (*genot/gebruik-pemakaian*);
- b. melakukan sesuatu (*te doen*);
- c. tidak melakukan sesuatu (*niet te doen*).

Jadi, perjanjian merupakan suatu hubungan hukum yang berarti bahwa yang bersangkutan haknya dijamin dan dilindungi oleh hukum atau Undang-Undang. Sehingga apabila haknya tidak dipenuhi secara sukarela, dia berhak menuntut melalui pengadilan supaya orang yang bersangkutan dipaksa untuk memenuhi atau menegakkan haknya.²⁰

¹⁹ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, 2016, hal. 42.

²⁰ Widjaya, I.G.Rai, *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting)*, Jakarta, Kesaint

3. Akibat Hukum Perjanjian

Suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sah Pasal 1320 KUH Perdata dan syarat-syarat sah di luar Pasal tersebut, akibat hukumnya adalah berlaku ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata. Menurut ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata bahwa :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, perjanjian-perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.²¹

Maksud ketentuan “berlaku sebagai Undang-Undang”, artinya perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan memaksa serta memberi kepastian hukum kepada pihak-pihak yang membuatnya. Pihak-pihak wajib mentaati perjanjian itu sama dengan mentaati undang-undang. Apabila ada pihak yang melanggar perjanjian yang mereka buat, dia dianggap sama dengan melanggar undang-undang sehingga diberi akibat hukum tertentu, yaitu sanksi hukum. Jadi, siapa yang melanggar perjanjian, dia dapat dituntut dan diberi hukuman seperti yang telah ditetapkan dalam undang-undang (perjanjian).

Undang-Undang pun tidak memberikan perumusannya, karena itu tidak ada ketepatan batasan pengertian istilah tersebut. Tetapi jika dilihat dari artinya, kepatutan artinya kepantasan, kelayakan, kesesuaian, kecocokan,

²¹ Ahmadi Miru, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008, hal.78.

sedangkan kesusilaan artinya kesopanan, keadaban. Dari arti kata ini dapat digambarkan kiranya kepatutan dan kesusilaan itu sebagai nilai yang patut, pantas, layak, sesuai, cocok, sopan dan beradab, sebagaimana sama-sama dikehendaki oleh masing-masing pihak yang berjanji.²²

Perjanjian mengikat para pihak atau disebut juga asas *pacta sun servanda* yang pada perkembangannya diberi arti *pactum*, yang berarti sepakat tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya, sedangkan *nudus pactum* sudah cukup dengan sepakat saja dan perjanjian memiliki asas kebebasan berkontrak, kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh hukum yang sifatnya memaksa, sehingga para pihak yang membuat persetujuan harus mentaati hukum yang sifatnya memaksa tersebut. Ayat (2) pasal di atas merupakan kelanjutan dari ayat (1), karena jika persetujuan dapat dibatalkan secara sepihak, berarti persetujuan tidak mengikat. Perjanjian tidak boleh dibatalkan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.

Beberapa hal yang dapat dituntut pada pihak yang melakukan wanprestasi dalam Pasal 1267 KUHPerdara yaitu :

Pihak terhadap siapa perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih apakah jika hal itu masih dapat dilakukan, akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi perjanjian, ataukah akan menuntut pembatalan perjanjian, disertai penggantian biaya kerugian dan bunga.

²² Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perikatan* Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993, hal. 28; dikutip dalam Marilang, *Hukum Perikatan: perikatan yang lahir dari perjanjian* Makassar: Alauddin University Press, 2013, hal.302.

Pihak yang tidak menerima prestasi dari pihak lain diberikan pilihan dua kemungkinan agar dia tidak dirugikan, yaitu :

- a. meminta pemenuhan prestasi;
- b. ganti rugi;
- c. memenuhi prestasi tentang ganti rugi;
- d. menuntut pembatalan perjanjian;
- e. menuntut pembatalan perjanjian disertai ganti rugi.

Pilihan tersebut dapat disertai ganti kerugian (biaya, rugi dan bunga) kalau ada alasan untuk itu, artinya pihak yang menuntut ini tidak harus menuntut ganti kerugian.²³

4. Berakhirnya Perjanjian

Perjanjian dapat hapus karena:²⁴

- a. Ditentukan di dalam perjanjian oleh para pihak, misalnya perjanjian akan berlaku untuk waktu tertentu;
- b. Undang-undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian.

Misal menurut Pasal 1066 ayat (3) bahwa para ahli waris dapat mengadakan perjanjian untuk selama waktu tertentu untuk tidak melakukan pemecahan harta warisan. Akan tetapi waktu perjanjian tersebut oleh Pasal 1068 ayat (4) dibatasi berikutnya hanya untuk waktu lima tahun;

- c. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, maka perjanjian akan hapus.

²³ Ahmad Miru & Sakka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008, hal. 30.

²⁴ Universitas Medan Area, *Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung, 1999, hal. 71.

Misalnya: jika salah satu pihak meninggal dunia maka perjanjian menjadi hapus.

- 1) Perjanjian perseroan pada Pasal 1646 ayat (4);
- 2) Perjanjian pemberian kuasa pada Pasal 1813;
- 3) Perjanjian kerja pada Pasal 1803

d. Pernyataan menghentikan persekutuan (*opzegging*).

Opzegging dapat dilakukan oleh kedua belah pihak atau oleh salah satu pihak.

Opzegging hanya ada pada perjanjian-perjanjian yang bersifat sementara, misalnya: perjanjian kerja dan perjanjian sewa menyewa.

- e. Perjanjian hapus karena putusan hakim;
- f. Tujuan perjanjian telah tercapai;
- g. Dengan perjanjian para pihak (*herroeping*).

Seperti dijelaskan pada uraian sebelumnya, pada dasarnya perjanjian bersifat konsensual, namun demikian terdapat perjanjian-perjanjian tertentu yang mewajibkan dilakukan sesuatu tindakan yang lebih dari hanya sekadar kesepakatan lisan, sebelum pada akhirnya perjanjian tersebut dapat dianggap sah dan karenanya mengikat serta melahirkan perikatan diantara para pihak yang membuatnya. Dalam uraian sebelumnya tersebut telah dijelaskan bahwa ilmu hukum membedakan perjanjian ke dalam perjanjian konsensual, perjanjian riil dan perjanjian formil.

Dalam perjanjian konsensual, seperti telah dijelaskan, keabsahannya ditentukan oleh terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang, dalam hal ini Pasal 1320 KUH Perdata. Jika suatu perjanjian

yang dibuat tersebut tidak memenuhi salah satu atau lebih persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah, yang berarti penjamin itu terancam batal. Hal ini mengakibatkan nulitas atau kebatalan menjadi perlu untuk diketahui oleh tiap pihak yang mengadakan perjanjian. Oleh karena masing-masing perjanjian memiliki karakteristik dan dirinya sendiri-sendiri maka nulitas atau kebatalan dari suatu perjanjian juga memiliki karakteristik dan cirinya sendiri-sendiri.

Berdasarkan pada alasan kebatalannya, dibedakan dalam perjanjian yang dapat dibatalkan dan perjanjian yang batal demi hukum, sedangkan berdasarkan sifat kebatalannya dibedakan dalam kebatalan relatif dan kebatalan mutlak.²⁵

a. Perjanjian yang dapat dibatalkan

Sebagaimana telah dibahas dalam uraian sebelumnya, bahwa ada berbagai alasan yang diberikan oleh KUH Perdata, yang memungkinkan bahwa suatu perjanjian dapat dibatalkan. Secara prinsip suatu perjanjian yang telah dibuat dapat dibatalkan jika perjanjian tersebut dalam pelaksanaannya akan merugikan pihak-pihak tertentu. Pihak-pihak ini tidak hanya pihak dalam perjanjian tersebut, tetapi meliputi juga setiap individu yang merupakan pihak ketiga di luar para pihak yang mengadakan perjanjian. Dalam hal ini pembatalan atas perjanjian tersebut dapat terjadi, baik sebelum perikatan yang lahir dari perjanjian itu dilaksanakan maupun setelah prestasi yang wajib dilaksanakan berdasarkan perjanjian yang dibuat tersebut dilaksanakan. Bagi keadaan yang terakhir ini, ketentuan Pasal 1451 dan Pasal 1452 KUH Perdata menentukan bahwa setiap

²⁵ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta:

UNIVERSITAS MEDAN AREA, 2004, hal. 172.

kebatalan membawa akibat bahwa semua kebendaan dan orang-orangnya dipulihkan sama seperti keadaan sebelum perjanjian dibuat.

b. Perjanjian yang Batal Demi Hukum

Suatu perjanjian dikatakan batal demi hukum, dalam pengertian tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya jika terjadi pelanggaran terhadap syarat objektif dari sahnya suatu perikatan. Keharusan akan adanya suatu hal tertentu yang menjadi objek dalam perjanjian ini dirumuskan dalam Pasal 1332 sampai dengan Pasal 1334 KUHPerdara; yang diikuti dengan Pasal 1335 sampai dengan Pasal 1336 KUH Perdata yang mengatur mengenai rumusan sebab yang halal, yaitu sebab yang tidak dilarang oleh undang-undang dan tidak berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Seperti telah dibahas sebelumnya, tidak adanya suatu hal tertentu, yang terwujud dalam kebendaan yang telah ditentukan, yang merupakan objek dalam suatu perjanjian, maka jelas perjanjian tidak pernah ada, dan karenanya tidak pernah pula menerbitkan perikatan diantara para pihak (yang bermaksud membuat perjanjian tersebut). Perjanjian demikian adalah kosong artinya.

c. Kebatalan Relatif dan Kebatalan Mutlak

Disamping perbedaan tersebut diatas, nulitas juga dapat dibedakan ke dalam nulitas atau kebatalan relatif dan nulitas atau kebatalan mutlak. Suatu kebatalan disebut dengan relatif, jika kebatalan tersebut hanya berlaku terhadap individu orang perorangan tertentu saja, dan disebut dengan mutlak jika kebatalan tersebut berlaku umum terhadap seluruh anggota masyarakat tanpa kecuali. Di sini perlu diperhatikan bahwa alasan pembatalan tidak memiliki hubungan

apapun dengan jenis kebatalan ini. Suatu perjanjian yang dapat dibatalkan dapat saja berlaku relatif atau mutlak, meskipun tiap-tiap perjanjian yang batal demi hukum pasti berlaku mutlak.²⁶

Disamping pemberlakuan nulitas yang relatif dan mutlak, KUHPperdata juga mengatur ketentuan mengenai pengecualian pemberlakuan nulitas, seperti yang diatur dalam Pasal 1341 ayat (2) KUHPperdata, yang melindungi hak-hak pihak ketiga yang telah diperolehnya dengan iktikad baik atas segala kebendaan yang menjadi pokok perjanjian yang batal tersebut.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPperdata²⁷ memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:²⁸ “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

²⁶ *Ibid*, hal. 184.

²⁷ Soesilo dan Pramudji R, *KUHPperdata*, Jakarta: Grafindo Perasada, 2006, hal. 246.

²⁸ Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Lalu Husni menjelaskan pula bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si

majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.²⁹

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.³⁰

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerduta Pasal 1603a yang berbunyi:³¹

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000, hal. 51.

³⁰ *Ibid.*, hal. 46-47.

³¹ Andjito R, *KUHPerduta*, Jakarta: Grafindo Perasada, 2006, hal. 363.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Definisi upah adalah:³² atau

- a. 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/atau jasa

³² Abdul Khakim, 'Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia', Bandung: Citra

yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

- b. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan suatu perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:³³

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja / buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

4. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dilihat dari segi jangka waktu pembuatan perjanjian kerja dapat dibagi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai berikut :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.³⁴ Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

³⁴ UNIVERSITAS MEDAN AREA, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hal. 67

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu di dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

1. Jangka waktu tertentu; atau
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b. 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.

- c. 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.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya, maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- b. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dimuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum

dalam membuat perjanjian. Bagi pekerja anak dalam pembuatan perjanjian tersebut pada ketentuannya yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.³⁵

Selain syarat materiil perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengatur syarat formal, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan didalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi, yakni :

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d) Tempat pekerjaan;
 - e) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/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.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika

- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa mengenai aturan-aturan tentang perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu telah diatur pelaksanaan perjanjian dan syarat-syarat yang mengaturnya didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga para pihak lebih memperhatikan kedudukan serta tanggung jawabnya masing-masing.

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal rangkap 2.
Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.

- d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.³⁶
- f. Tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.³⁷
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

- a. Terhadap huruf a sampai f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT.
- b. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja waktu bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

³⁶ Yang dimaksud jenis pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak bergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Jika pekerjaan itu terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi tetapi bergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu (penjelasan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), dalam Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op. Cit., hal. 58.

³⁷ Yang dapat mensyaratkan masa percobaan tiga bulan hanya perjanjian kerja waktu tertentu (perjanjian kerja tetap, *Ibid*, hal. 59).

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Mengenai jangka waktu PKWT diatur pada Pasal ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui-pilih salah satu-dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.³⁸

Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan

pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tertentu dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan ;
- b. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada para pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :

- a. nama dan alamat pekerja/buruh;

- b. tanggal dan mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama, yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. pengertian tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang telah ada dalam perusahaan yang bersangkutan.³⁹

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Dan Pengusaha

1. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja menurut Pasal 3 UUK adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, pengertian ini bersifat umum sehingga setiap orang dapat disebut sebagai pekerja meskipun ada batasan-batasan tertentu, misalnya untuk pekerja dibawah usia kerja.⁴⁰

Berdasarkan Pasal 2 UUK tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pada dasarnya bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapat imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja

³⁹ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hal. 22

⁴⁰ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja (Hubungan Kerja)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019, hal. 62.

berdasarkan perundang-undangan. Perbedaan yang tampak antara pekerja di perusahaan swasta dan pegawai negeri adalah dalam hal awal atau penyebab terjadinya hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pada umumnya suatu hubungan kerja terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan kerja tersebut. Dalam hubungan antara pemerintah dan penerima kerja, pegawai negeri yang bersangkutan menerima suatu keputusan pengangkatan sebagai pegawai negeri. Mereka tidak mengadakan perjanjian untuk terjadinya hubungan hukum pada umumnya.⁴¹

Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja bukan sebagai pegawai negeri, baik di perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara, adalah ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Ketentuan hukum ketenagakerjaan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian, yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang menjadidi pusat dari hukum ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja (*arbeidsveemkomst*).

2. Pengertian Pengusaha

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 2 UUK adalah sebagai berikut:⁴²

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

⁴¹ *Ibid*, hal. 63.

- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Singkat kata pengusaha adalah setiap orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan. Perusahaan diartikan sebagai bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum. Dengan demikian, bentuk usaha yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan orang perseorangan, yakni UD atau Usaha Dagang, PD atau Perusahaan Dagang dan PO.
- b. Perusahaan Persekutuan, yakni Persekutuan Perdata, Firma dan CV.
- c. Perusahaan yang berbadan hukum, yakni Perseroan Terbatas, Perusahaan Umum, Perusahaan Perseoran, Koperasi dan bentuk usaha tetap.⁴³

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 huruf a undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang dokumen perusahaan, dapat disimpulkan bahwa sesuatu dapat dikatakan sebagai perusahaan jika memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- a. Bentuk usaha, baik yang dijalankan secara orang perseorangan atau badan usaha.
- b. Melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus.

c. Tujuannya adalah untuk mencari keuntungan dan laba.⁴⁴

3. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1. Kewajiban buruh/pekerja

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, KUHPPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- b. Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

2. Kewajiban pengusaha

a. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.

Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.

c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

d. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa

..... majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal

dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja.

Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁴⁵

3. Hak-hak buruh dalam perjanjian kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian buruh juga mempunyai hak-hak karena statusnya itu. Adapun hak-hak dari buruh itu dapat dirinci sebagai berikut, yaitu:⁴⁶

- a. Hak mendapat upah;
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan;
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- f. Hak mendapatkan pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila ketika ia di PHK ia sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 6 bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir;

⁴⁵ Lalu Husni, *Op. Cit.* hal. 72.

- g. Hak atas upah penuh saat istirahat tahunan;
- h. Hak mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja Nasional.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Swadaya Utama, berkedudukan di Jakarta, Kantor Cabang Medan, yang beralamat di Jalan Maulana Lubis Medan. Waktu penelitian ini direncanakan dalam waktu 4 (empat) bulan dengan tahapan yang dijabarkan dalam tabel di bawah ini:

Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Oktober 2020				Nopember 2020				Desember 2020				Oktober 2022			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penyusunan Proposal	■															
2	Bimbingan Proposal		■														
3	Perbaikan			■	■												
4	Seminar					■											
5	Bimbingan dan Perbaikan sebelum seminar hasil						■	■	■	■							
6	Seminar Hasil penyempurnaan											■	■	■	■		
7	Sidang																■

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Penelitian didasarkan pada data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian lapangan, dengan didukung oleh penelitian kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.⁴⁷

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan yaitu menganalisis permasalahan dalam penelitian ini dari sudut pandang atau menurut ketentuan hukum/perundang-undangan yang berlaku yang dikaitkan dalam pelaksanaannya.

2. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis, maksudnya dari penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran secara rinci dan sistematis tentang permasalahan yang akan diteliti. Analisis yang dimaksudkan berdasarkan gambaran, fakta yang diperoleh akan dilakukan analisis yang cermat untuk menjawab permasalahan,⁴⁸ sehingga dapat menjawab pertanyaan sesuai dengan pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan bahan bukom dilakukan dengan cara Data Primer yaitu bahan-bahan yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan di PT. Jasa Swadaya Utama, dan Data Sekunder yaitu bahan-bahan kepustakaan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, buku ketenagakerjaan, buku hukum perjanjian, buku hukum perburuhan dan ketenagakerjaan, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

Setelah semua data dikumpulkan dan diolah kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian dalam bentuk uraian kalimat secara sistematis, kemudian dilakukan pembahasan yang pada akhirnya dapat diambil suatu kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang diteliti.

4. Analisis Data

Analisa data merupakan hal sangat penting dalam suatu penelitian dalam rangka memberikan jawaban terhadap masalah yang diteliti.⁴⁹ Pada penelitian ini analisis data dilakukan secara kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan bekerja dengan data, memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.⁵⁰ Selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dari hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus,⁵¹ agar dapat menjawab permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini,

⁴⁹ Heru Irianto dan Burhan Bungin, *Pokok-Pokok Penting Tentang Wawancara dalam Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2001, hal.143.

⁵⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2006, hal. 248.

⁵¹ Ronny Heriyo Soemitro, *Op.cit*, hal.57.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perselisihan hubungan industrial yang pernah terjadi pada PT. Jasa Swadaya Utama disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana uang lembur yang sering terlambat dibayar oleh perusahaan, sehingga pekerja menuntut hak uang lembur yang belum dibayar agar segera dibayar oleh perusahaan. Dalam hal upah/gaji pekerja, perusahaan tidak pernah melakukan keterlambatan pembayaran. Mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja yang pernah terjadi pada PT. Jasa Swadaya Utama adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan perusahaan karena pekerja melakukan pencurian, sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Selain itu ada pula pekerja yang melakukan mogok kerja selama 1 (satu) minggu lamanya tanpa alasan dan tuntutan yang jelas, hal tersebut juga membuat pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak atas tindakan pekerja tersebut.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan 2 (dua) cara, *pertama*: penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan, yang dilakukan dengan 4 (empat) cara, yaitu a) bipartite; b) mediasi; c) konsiliasi; dan d) arbitrase, *kedua*: penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT. Jasa
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Swadaya Utama dengan pekerja, terlebih dahulu PT. Jasa Swadaya Utama melakukan upaya musyawarah dengan pekerja tersebut. Pada umumnya jika terjadi perselisihan antara perusahaan dengan pekerja, dapat diselesaikan cukup dengan upaya musyawarah saja.

B.Saran

1. Diharapkan kepada pelaku usaha dalam hal ini PT. Jasa Swadaya Utama agar mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan dalam menjalankan perusahaannya, agar pekerja mendapatkan hak-hak mereka.
2. Diharapkan kepada adanya revisi Undang-Undang Cipta Karya karena terdapat beberapa perubahan peraturan yang merugikan pihak pekerja khususnya pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir, Muhammad, *Hukum Perikatan Bandung*: Citra Aditya Bakti, 1993, hal. 28; dikutip dalam Marilang, *Hukum Perikatan: perikatan yang lahir dari perjanjian* Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Arifin, Samsul, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan, Medan Area University Press, 2012.
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, cetakan kelima., 2004.
- Badruljaman, Mariam Darius, *Aneka Hukum Bisnis*, Bandung: Alumni, 1994.
- Bungin, Burhan dan Heru Irianto, *Pokok-Pokok Penting Tentang Wawancara dalam Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Djulmiaji, F.X., *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Djumadi, *Hukum Perjanjian Kerja*,. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Farianto, Willy, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja (Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Hanitjo Soemitro, Ronitijo, *Methodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalatia Indonesia, Semarang, 1998.
- Hartono, Sunaryati, *Penelitian Hukum Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- H.S.Salim, *Hukum Kontrak Perjanjian, Pinjaman, dan Hibah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015,
- _____, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2000.

_____, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

_____, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 2007.

Maleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Miru, Ahmad Miru & Sakka Pati, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.

Poerwadarminta, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka, 1982.

Projodikoro, Wiryono, *Asas-asas Hukum Perjanjian*. Bandung : Sumur. 1993,

_____, *Hukum Perikatan: Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Rai, Widjaya, I.G. *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting)*, Jakarta: Kesaint Blanc, 2008.

Satrio, J, *Wanprestasi Menurut KUHPerdara, Doktrin dan Yurisprudensi*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.

Setiawan, R, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Putra Abardin, 1999.

Setiawan, I Ketut Oka, *Hukum Perikatan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerdara*, Jakarta: Grafindo Perasada, 2006.

Subekti, *Hukum Perjanjian*. Jakarta : Intermedia. 1994.

Sutedi, Adnan, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.