

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Perjanjian

Suatu kontrak atau perjanjian adalah suatu “peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”. Melalui kontrak terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak yang membuat kontrak. Dengan kata lain, para pihak terikat untuk mematuhi kontrak yang telah mereka buat tersebut. Dalam hal ini fungsi kontrak sama dengan perundang-undangan, tetapi hanya berlaku khusus terhadap para pembuatnya saja. Secara hukum, kontrak dapat dipaksakan berlaku melalui pengadilan. Hukum memberikan sanksi terhadap pelaku pelanggaran kontrak atau ingkar janji (*wanprestasi*).

Pengaturan tentang kontrak diatur terutama didalam KUHPerdara (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) Burgerlijk Wetboek (BW), tepatnya dalam Buku III, di samping mengatur mengenai perikatan yang timbul dari undang-undang misalnya tentang perbuatan melawan hukum.

Dari rumusan perjanjian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keseluruhan isi rumusan-rumusan tersebut saling melengkapi dan mendekati isi rumusan yang terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdara seperti berikut, “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Rumusan hukum perjanjian terus berkembang sesuai dengan kebutuhan dan sesuai pula dengan sistem terbuka KUHPdata seperti tercantum dalam Pasal 1338 KUHPdata yang berbunyi, "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau alasan-alasan yang oleh undang-undang yang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik."¹⁸

Aspek-aspek kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPdata (BW), yang menyiratkan adanya 3 (tiga) asas yang seyogyanya dalam perjanjian yaitu :

1. Mengenai terjadinya perjanjian, Asas yang disebut konsensualisme, artinya menurut BW perjanjian hanya terjadi apabila telah adanya persetujuan kehendak antara para pihak (*consensus, consensualisme*).
2. Tentang akibat perjanjian, Bahwa perjanjian mempunyai kekuatan yang mengikat antara pihak-pihak itu sendiri. Asas ini ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) BW yang menegaskan bahwa perjanjian dibuat secara sah di antara para pihak, berlaku sebagai Undang-Undang bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian tersebut.
3. Tentang isi perjanjian, sepenuhnya di serahkan kepada para pihak (*contractsvrijheid atau partijautonomie*) yang bersangkutan.

¹⁸ BN.Marbun, *Membuat Perjanjian yang aman dan sesuai Hukum*, Puspa Swara, Jakarta, 2009, h. 2.

Dengan kata lain selama perjanjian itu tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku, kesusilaan, mengikat kepentingan umum dan ketertiban, maka perjanjian itu diperbolehkan. Berlakunya asas kebebasan berkontrak dijamin oleh Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, yang menentukan bahwa :

“Setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Pasal 1313 KUHPdata, yaitu “Suatu perjanjian adalah satu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”, menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Mengenai syarat sah perjanjian, Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata menyebutkan bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah. Mengenai sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata. Pasal 1320 KUHPdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu :

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak

Syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan atau konsensus yang ditandai dengan perasaan rela atau ikhlas di antara para pihak pembuat perjanjian mengenai hal-hal yang dituangkan di dalam isi perjanjian. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPdata. Adapun yang dimaksud dengan kesepakatan adalah

persesuaian pernyataan kehendak, dapat ditelusuri dari hal seperti Bahasa yang lengkap dan tertulis, Bahasa yang sempurna secara lisan, Bahasa yang kurang sempurna, sepanjang dapat dimengerti dengan jelas oleh pihak lawannya, dan Diam atau membisu, tetapi asal dipahami atau diterima pihak lawan.

2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

Kecakapan di sini artinya para pihak yang membuat kontrak haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (*curatele*), dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 tahun. Meskipun belum berumur 18 tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.¹⁹

Menurut Subekti,²⁰ orang yang berbuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Seseorang diperbolehkan membuat suatu perjanjian apabila ia memenuhi persyaratan di dalam undang-undang. Pada dasarnya, setiap orang yang sudah dewasa atau akil baligh dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.

¹⁹ Burhanudin Ali SDB dan Poernama S, *5 Menit Langsung Jadi Membuat Perjanjian dan Surat Kontrak*, Jakarta, 2016, h. 3.

²⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan 14, Internusa, Jakarta, 1992, h. 1.

3. Adanya objek

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah segala sesuatu yang diperjanjikan itu harus jelas terperinci atau sekurang-kurangnya dapat terperinci, sebagaimana diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdara, yang berbunyi :

“Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya, tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung”.

Obyek perjanjian berupa suatu prestasi yang harus dipenuhi dan apa yang diperjanjikan harus jelas, ditentukan jenisnya mengenai jumlah tidak disebut asal dapat dihitung. Perjanjian harus mengenai hal tertentu artinya apa yang diperjanjikan harus jelas hak dan kewajibannya bagi para pihak apabila timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian. Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan di tentukan oleh para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa. Adanya objek perjanjian memperjelas bahwa objek yang diatur (dimaksud) dalam kontrak harus jelas atau setidaknya dapat dipastikan. Dengan demikian, objek perjanjian tidak boleh mengambang/samar-samar. Objek perjanjian yang jelas dapat memberikan jaminan kepada para pihak pembuat perjanjian dan mencegah perjanjian yang fiktif.

4. Adanya kausa yang halal

Suatu sebab yang dibolehkan atau halal berarti kesepakatan yang tertuang dalam suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. KUHPdata memberikan kebebasan membuat perjanjian atau kontrak secara tertulis maupun tidak tertulis, asalkan memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata. Pasal 1320 KUHPdata sendiri juga tidak memberi penjelasan apa yang dimaksud dengan kausa yang halal. Di dalam Pasal 1336 KUHPdata disebutkan, "Jika tidak dinyatakan suatu sebab, tetapi ada satu sebab yang halal, ataupun jika ada sesuatu sebab lain yang tidak terlarang selain dari yang dinyatakan itu, perjanjiannya adalah sah". Di dalam Pasal 1337 KUHPdata hanya disebutkan kausa terlarang yang lengkapnya berbunyi, "Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik dan ketertiban umum".

Keempat syarat tersebut dapat dibagi dalam dua kelompok. Syarat pertamadan kedua disebut syarat subjektif karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Adapun syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, bahwa salah satu pihak dapat mengajukan kepada pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakati. Namun,

jika di antara para pihak tidak ada yang keberatan maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Dalam hal syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, bahwa dari semula perjanjian itu dianggap tidak ada.²¹

B. Subjek dan Objek 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.²²

Subjek hukum dalam perjanjian adalah pihak-pihak yang telah terikat dengan diadakannya perjanjian. Pasal 1315 KUHPerdato mengatakan pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri. KUHPerdato membedakan tiga golongan subjek perjanjian (pihak-pihak yang terkait dengan diadakannya perjanjian) yaitu : Para pihak yang mengadakan perjanjian itu sendiri, Para ahli waris dan mereka yang mendapatkan hak padanya dan Pihak ketiga.²³

²¹ BN.Marbun, *Op. Cit*, h. 9-10.

²² J. Satrio, *Wanprestasi Menurut KUHPerdato, Doktrin dan Yurisprudensi*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, h. 2.

²³ Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1994, h. 27.

Dalam Pasal 1340 KUHPdata 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 KUHPdata. Pasal 1317 KUHPdata menyatakan diperbolehkan juga untuk meminta ditetapkannya 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.

Subjek hukum berasal dari terjemahan *rechtssubject* atau *law of subject*. Pada umumnya kedua istilah ini diartikan sebagai pendukung/pengemban hak dan kewajiban dalam lalu lintas hukum. Subjek hukum dalam perjanjian adalah manusia (*natuurlijk persoon*) dan badan hukum (*rechts persoon*). Keduanya memiliki perbedaan yaitu manusia menjadi subjek hukum sejak dia dilahirkan, sedangkan badan hukum menjadi subjek hukum pada saat benda itu telah di daftarkan dan benda tersebut tidak bernyawa seperti manusia.

Sedangkan Objek perjanjian itu diatur dalam Pasal 1333 KUHPdata menyatakan: “Suatu persetujuan harus mempunyai pokok suatu barang yang palingsedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau

dihitung”.²⁴

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 do*).

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.²⁵

C. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Dasar penulisan tentang hukum perjanjian kerja bersumber pada titel 7A dari Buku Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, karena titel 7A tersebut berlaku terhadap sebagian besar rakyat Indonesia dan terhadap lain-lain hal yang bersangkutan dengan perjanjian kerja, ketentuan-ketentuan yang lain dipandang sebagai pedoman.²⁶

Mula-mula Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUHPerdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Waktu Tertentu yang sudah

²⁴ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, h. 42.

²⁵ Widjaya, I.G.Rai, *Merancang Suatu Kontrak (Contract Drafting)*, KesaintBlanc, Jakarta, 2008, h. 72.

²⁶ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, h. 9.

tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.²⁷

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁸ Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh kedua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi

²⁷ F.X. Djumaldji, *Op. Cit.*

²⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali pers, Jakarta, 2012, h. 64.

kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturan pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.²⁹ Hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa didasarkan pada perjanjian kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja merupakan sarana pendahuluan berlangsungnya hubungan kerja, oleh karena itu dalam suatu perjanjian kerja harus terwujud keadilan antara pekerja dengan pengusaha. Jika terjadi pelanggaran salah satu pihak (antara pekerja dengan pengusaha) dalam

²⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, h. 88.

hubungan kerja tersebut, persetujuan yang dibuat menjadi bukti untuk memperoleh ganti rugi bagi pihak yang dirugikan. Maksudnya, keberadaan perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerjanya menunjukkan adanya hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian perjanjian kerja bermakna adanya hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha. Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa pengertian perjanjian kerja ialah suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.³⁰

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.³¹ Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³⁰ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerjaan Dengan Pengusaha*, Sabar medan, Medan, 2007, h. 44.

³¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, h. 53.

Secara normatif perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun pada dasarnya tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis yang disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia (SDM) maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/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.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa 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. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan dalam ayat ini 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. Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan, yakni :

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;
- e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.³²

D. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, KUHPerdata 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 perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

³² Gunawan Widjaja, *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya*, Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Proporsionalitas, Pengembang Hukum Bisnis, 2010, h. 52.

- 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.

Sedangkan Kewajiban dari pengusaha antara lain :

- 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 No. 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 KUHPdata 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.³³

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian buruh juga

³³ Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 72.

mempunyai hak-hak karena statusnya itu. Adapun hak-hak dari buruh itu dapat dirinci sebagai berikut, yaitu :³⁴

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

E. Pengertian Penyelesaian Sengketa

1. Penyelesaian Sengketa melalui Litigasi

Proses penyelesaian sengketa yang dilaksanakan melalui pengadilan atau yang sering disebut dengan istilah “*litigasi*”, yaitu suatu penyelesaian sengketa yang dilaksanakan dengan proses beracara di pengadilan dimana kewenangan untuk mengatur dan memutuskannya dilaksanakan oleh hakim. Litigasi merupakan proses penyelesaian sengketa di pengadilan, dimana semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak-haknya di muka pengadilan. Hasil akhir dari suatu penyelesaian sengketa melalui litigasi adalah putusan yang menyatakan *win-lose solution*.³⁵

³⁴ Nurwati, *Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja*, Vol. 1, No. 2, 2006.

³⁵ Dimas Kurniawan Figna, *Proses Sengketa Antropologi Hukum*, Universitas Ekasakti, Nurnaningsi Amriani, 2011, h.35.

Prosedur dalam jalur litigasi ini sifatnya lebih formal dan teknis, menghasilkan kesepakatan yang bersifat menang kalah, cenderung menimbulkan masalah baru, lambat dalam penyelesaiannya, membutuhkan biaya yang mahal, tidak responsif dan menimbulkan permusuhan diantara para pihak yang bersengketa. Kondisi ini menyebabkan masyarakat mencari alternatif lain yaitu penyelesaian sengketa di luar proses peradilan formal. Penyelesaian sengketa di luar proses peradilan formal ini lah yang disebut dengan “*Alternative Dispute Resolution*” atau ADR.³⁶

2. Penyelesaian Sengketa melalui Non Litigasi

Dalam penyelesaian sengketa melalui Non-Litigasi, kita telah mengenal adanya penyelesaian sengketa alternatif atau *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, yang dalam perspektif Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, *Alternative Dispute Resolution (ADR)* adalah suatu pranata penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak dengan mengesampingkan penyelesaian sengketa secara litigasi di pengadilan.³⁷

Dalam lintas budaya dapat dikemukakan, bahwa setiap masyarakat telah berkembang berbagai tradisi mengenai bagaimana keluhan-keluhan tertampung, bagaimana sengketa ditangani. Dalam penyelesaian sengketa

³⁶Dimas Kurniawan Figna, *Proses Sengketa Antropologi Hukum*, Universitas Ekasakti, Yahya Harahap, 2008, h. 234.

³⁷Dimas Kurniawan Figna, *Proses Sengketa Antropologi Hukum*, Universitas Ekasakti, Takdir Rahmadani, 2011, h. 17.

Laura Nader dan Harry Todd,³⁸ mengemukakan beberapa alternative untuk prosedur penyelesaian sengketa yang ada dalam masyarakat, yaitu :

- a. Mediasi (*mediation*), pemecahan menurut perantara. Dalam cara ini ada pihak ketiga yang membantu kedua pihak yang berselisih pendapat untuk menemukan kesepakatan. Pihak ketiga ini tidak dapat ditentukan oleh kedua pihak yang bersengketa, atau ditunjuk oleh yang berwenang untuk itu. Apakah mediator hasil pulihan kedua pihak, atau karena ditunjuk oleh yang mempunyai kekuasaan, kedua pihak yang bersengketa harus setuju bahwa jasa-jasa dari seorang mediator akan digunakan dalam upaya mencari pemecahan. Dalam masyarakat kecil (paguyuban) bisa saja ada tokoh-tokoh yang berperan sebagai mediator, juga berperan sebagai arbitrator dan sebagai hakim.
- b. Arbitrase (*arbitration*), dua belah pihak yang bersengketa sepakat untuk meminta perantara pihak ketiga, arbitrator, dan sejak semula setelah setuju bahwa mereka akan menerima keputusan dari arbitrator itu.
- c. Perundingan (*negotiation*), dua pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Pemecahan dari masalah yang mereka hadapi dilakukan oleh mereka berdua, mereka sepakat, tanpa adanya pihak ketiga yang mencampurinya. Kedua pihak berupaya untuk saling meyakinkan, jadi mereka membuat aturan mereka sendiri dan tidak memecahkannya dengan bertitik tolak dari aturan-aturan yang ada.

³⁸Nader dan Todd, *Antropologi Hukum Sebuah Bunga Rampai*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 1993, h. 210.

- d. Paksaan (*coercion*), satu pihak memaksakan pemecahan pada pihak lain. Ini bersifat unilateral. Tindakan yang bersifat memaksakan ini atau ancaman untuk menggunakan kekerasan, pada umumnya mengurangi kemungkinan penyelesaian secara damai.
- e. Membiarkan saja (*lumping it*), pihak yang merasakan perlakuan yang tidak adil, gagal dalam upaya untuk menekan tuntutan. Dia mengambil keputusan untuk mengabaikan saja masalah atau isu yang menimbulkan tuntutan dan dia meneruskan hubungan-hubungannya dengan pihak yang dirasakannya merugikannya. Ini dilakukan karena berbagai kemungkinan seperti kurangnya informasi mengenai bagaimana proses mengajukan keluhan itu ke pengadilan, kurangnya akses ke lembaga pengadilan, atau sengaja tidak di proses ke pengadilan karena diperkirakan bahwa kerugian lebih besar dari keuntungannya (dalam arti materiil maupun kejiwaan).
- f. Mengelak (*avoidance*), pihak yang merasa dirugikan, memilih untuk mengurangi hubungan-hubungan dengan pihak yang dirugikan, memilih untuk sama sekali untuk menghentikan hubungan tersebut . Misalnya dalam hubungan bisnis, hal semacam ini dapat terjadi. Dengan mengelak, maka isu yang menimbulkan keluhan dielakkan saja. Berbeda dengan pada pemecahan pertama, di mana hubungan-hubungan berlangsung terus, isu saja yang di anggap selesa, dalam hal bentuk kedua ini pihak yang dirugikan mengelakkannya. Pada bentuk

satu, hubungan-hubungan tetap diteruskan, pada bentuk kedua hubungan dapat di hentikan untuk sebagian atau untuk seluruhnya.

- g. Peradilan (*adjudication*), di sini pihak ketiga mempunyai wewenang untuk mencampuri pemecahan masalah, lepas dari keinginan para pihak bersengketa. Pihak ketiga itu juga berhak membuat keputusan dan menegakan keputusan itu artinya berupaya bahwa keputusan dilaksanakan.