

PERANAN PERJANJIAN KERJA DALAM MEWUJUDKAN TERLAKSANANYA HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Oleh :

Dr. Niru Anita Sinaga, SH, MH.

Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Jakarta.
Ketua LKBH Fakultas Hukum Unsuraya
Email : (anita_s1naga@yahoo.com)

Abstract :

An employment agreement is one of the bases of the employment relationship that creates a bond or legal relationship for the parties, resulting in rights and obligations. With the employment agreement is expected to realize the rights and obligations of the parties fairly. But in practice has not been fully realized. To make it happen, among others: With government intervention, this is in accordance with the characteristic of labor law in Indonesia which is mixture that is private and also public. In addition, the principles contained in the employment agreement must be in harmony with all principles contained in the law of contract, among others: Principle of freedom of contract, the principle of consensualism, the principle of legal certainty, the principle of good faith, the principle of personality, the principle of trust, the principle of equality Law, the principle of equilibrium, the principle of legal certainty, the moral principle, the principle of propriety and the principle of protection. These whole principles are interrelated to each others, inseparable, concurrent, proportionate and fair, and serve as a binding frame of the contents of the employment agreement.

Keywords: Employment Agreement, Employment Relations

Abstract :

Perjanjian kerja merupakan salah satu dasar hubungan ketenagakerjaan yang menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak, melahirkan hak dan kewajiban. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dengan adil. Namun dalam prakteknya belum sepenuhnya terwujud. Untuk mewujudkannya, antara lain: Dengan intervensi pemerintah, hal ini sesuai dengan karakteristik hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bersifat campuran yaitu bersifat privat dan juga bersifat publik. Selain itu prinsip-prinsip yang terdapat pada perjanjian kerja harus memiliki keselarasan dengan seluruh prinsip-prinsip yang terdapat pada hukum perjanjian, antara lain: Asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepastian hukum, asas itikad baik, asas kepribadian, asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan dan asas perlindungan. Keseluruhan prinsip ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, tidak dapat dipisahkan, diterapkan secara bersamaan, berlangsung secara proporsional dan adil, dan dijadikan sebagai bingkai mengikat isi perjanjian kerja tersebut.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Hubungan Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Bangsa Indonesia sebagai anggota PBB haruslah mengemban tanggung jawab moral dan hukum untuk menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang HAM. Termasuk melaksanakan berbagai instrument internasional lainnya, antara lain: Mengenai hak-hak Tenaga Kerja yang telah diratifikasi oleh Negara Indonesia. Dalam penjelasan undang-Undang no 13 tahun 2003 dikatakan bahwa : Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur, dan merata baik material maupun spiritual. Untuk mencapai hal tersebut diatas maka Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja / buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan,¹ sehingga perlindungan terhadap pekerja /buruh sangat perlu. Disamping perlindungan pekerja/buruh, perlindungan terhadap pengusaha juga dibutuhkan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan penggerak roda perekonomian.

Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007, Menimbang huruf b, hal.1.

diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Azasi Manusia (HAM).

Secara sosial ekonomis, kedudukan pekerja/buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.²

Dalam rangka perlindungan bagi pekerja /buruh dan pengusaha dibutuhkan perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja. Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan juga dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: "hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat". Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja/buruh adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja/buruh harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja /buruh.³

Dengan adanya perjanjian kerja menimbulkan perikatan atau hubungan

² Joseph. E Stiglitz, *Making globalization work (menyiasati globalisasi menuju dunia yang lebih adil)*, Jakarta: Mizan, 2007, hal. 6.

³ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, 2005, hal. 41.

hukum bagi para pihak. Secara umum perjanjian adalah: “Merupakan peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbullah suatu hubungan hukum antara pihak-pihak tersebut yang disebut perikatan”⁴

Subekti mengatakan: “Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”.⁵

Hubungan hukum melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Agar hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat berjalan dengan baik, maka dalam membuat suatu perjanjian hendaklah berdasarkan prinsip-prinsip umum yang terdapat pada hukum perjanjian yaitu: Asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, *asas pacta sunt servanda*, asas itikad baik asas kepribadian (personalitas).⁶ Juga prinsip lainnya yaitu: Asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan. Keseluruhan prinsip-prinsip dalam hukum perjanjian harus diberlakukan secara menyeluruh, karena berkaitan satu dengan yang lainnya dengan kata lain pada saat bersamaan asas yang satu harus dibingkai dengan ketentuan-ketentuan lainnya sehingga suatu perjanjian dapat berlangsung secara proporsional dan adil.

Selain prinsip-prinsip dalam perjanjian diperlukan lagi syarat-syarat untuk sahnya suatu perjanjian. Pasal 1320 KUHPerdata

⁴ Sutarno, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditasi pada Bank*, Bandung: Alfabeta, 2003, hal. 73.

⁵ R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2005, hal. 1.

⁶ Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hal. 9.

menentukan 4 syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya objek perjanjian
4. Adanya kausa yang halal.

Salah satu contoh perjanjian yang terdapat didalam kehidupan dunia usaha saat ini adalah perjanjian kerja. Secara teori prinsip-prinsip yang harus ada dalam semua perjanjian adalah sama, tidak terkecuali juga perjanjian kerja sebagai salah satu dari jenis perjanjian pada umumnya. Pada prakteknya pembuatan perjanjian tersebut sering tidak menerapkan prinsip - prinsip yang terdapat pada hukum perjanjian secara menyeluruh.

Dalam perjanjian kerja ada 4 prinsip yang membedakannya dengan perjanjian-perjanjian lain, khususnya dari perjanjian pemberian jasa atau perjanjian melakukan pekerjaan tertentu dan dari perjanjian pemborongan pekerjaan. Keempat prinsip tersebut yaitu:⁷Adanya unsur pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya waktu tertentu, adanya unsur upah.

Pada waktu melaksanakan suatu perjanjian, salah satunya perjanjian kerja, seharusnya kepentingan pekerja / buruh dan pengusaha akan bersamaan dijamin oleh hukum secara seimbang agar tujuan perjanjian itu dapat dicapai yaitu tercapainya keadilan. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja / buruh sering dalam keadaan tidak seimbang, pemberi kerja selalu berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan selalu berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja.⁸ Disisi

⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004. hal. 12.

⁸Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Pejanjian*

lain pengusaha juga membutuhkan perlindungan agar tetap dapat menjalankan usahanya dengan baik, karena keduanya saling membutuhkan. Untuk menjaga kepentingan yang berbeda diantara keduanya dibutuhkan intervensi pemerintah. Pada waktu mengadakan perjanjian, kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dari segi yuridis bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Dalam situasi seperti ini dibutuhkan hubungan kontraktual yang proporsional antara pelaku bisnis diterapkan suatu pola hubungan *win-win solution* yang mencerminkan suatu hubungan simbiosis mutualisma.⁹

Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berisi tentang hak dan kewajiban para pihak. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara para pihak yang melakukan perjanjian. Berbicara tentang perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat. Ada 3 macam perlindungan terhadap pekerja / buruh, masing – masing: *Perlindungan ekonomis, Perlindungan sosial, Perlindungan teknis*.¹⁰ Sedangkan penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh

hukum adalah: *Pertama*; menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*); *Kedua*, menyangkut kepentingan masyarakat (*sosial interest*), dan *Ketiga*, menyangkut kepentingan umum (*publik interest*). Perlindungan terhadap pekerja /buruh dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.¹¹

Untuk mewujudkan apa yang digariskan dalam uraian diatas pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh bagi pekerja / buruh tidak cukup dilakukan hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pelaksanaan perjanjian kerja selama ini sering tidak dilandasi dengan keselarasan seluruh prinsip-prinsip yang terdapat pada hukum perjanjian sehingga menimbulkan banyak permasalahan.

Melihat permasalahan-permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dibutuhkan suatu solusi agar dapat diterima semua pihak dengan baik, dirasakan ada manfaatnya, mempunyai kepastian hukum dan memberi perlindungan bagi semua pihak sehingga apa yang menjadi tujuan melakukan perjanjian itu dapat terwujud. Salah satu solusi yang diberikan adalah agar didalam pembuatan perjanjian kerja harus menerapkan keselarasan perjanjian kerja *outsourcing* dengan seluruh prinsip-prinsip hukum perjanjian yang didalamnya mencerminkan: Asas kebebasan berkontrak, asas kesepakatan, asas kepastian hukum, asas itikad baik, asas kepribadian, asas kepercayaan, asas

Berlandaskan *Asas-asas Wigati Indoonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006, hal. 318.

⁹ Niewenhuis, *Hoofdstuken Verbintennissen recht*” atau *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Terjemahan Djasadin Saragih, terbitan Januari 1985, hal. 6.

¹⁰ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007, hal. 61.

¹¹ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 78.

persamaan hukum, asas kepatutan, asas moral, asas keterbukaan, asas keseimbangan, dan asas perlindungan bagi para pihak. Kesemuanya asas ini harus diberlakukan secara bersamaan, tidak terpisah-pisah tetapi merupakan satu kesatuan, merupakan bingkai yang utuh bagi isi perjanjian tersebut. Sehingga tujuan keadilan sosial dapat dicapai dengan jalan melindungi pekerja / buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha melalui sarana hukum.¹²

PERMASALAHAN

1. Apakah dengan adanya perjanjian kerja telah dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan?
2. Bagaimana caranya agar suatu perjanjian kerja dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan?

PEMBAHASAN

Perjanjian kerja mengacu pada hukum perjanjian yaitu suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian dikatakan sah jika memenuhi ketentuan yang di atur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Tujuan diadakan perjanjian tidak lain dari pada tujuan hukum itu sendiri yaitu memberi perlindungan dan keadilan bagi para pihak yang mengadakan perjanjian. Salah satu cara untuk melindungi para pihak dalam perjanjian kerja adalah dengan cara menerapkan adanya keseimbangan.

A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian

Manusia dalam memenuhi berbagai kepentingannya melakukan berbagai

¹² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, Cet. XI, 1995, hal.7.

macam cara, salah satu diantaranya dengan membuat perjanjian. Dalam KUH Perdata perjanjian diatur dalam Buku III (Pasal 1233-1864) tentang Perikatan.

BW menggunakan istilah kontrak dan perjanjian untuk pengertian yang sama. Hal ini dapat dilihat jelas dari judul Bab II Buku III BW yaitu: Tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian. Dari judul tersebut dapat diberikan makna bahwa kontrak dan perjanjian dimaknai dengan pengertian yang sama. Pengertian tentang perjanjian atau kontrak beraneka ragam, antara lain:

Subekti mengatakan: Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Sedangkan perikatan adalah perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.¹³

Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwa perjanjian adalah: "Hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum".¹⁴

Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".

Dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian atau kontrak pada hakikatnya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat 1 KUHPerdata, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-

¹³ R.Subekti, *Hukum Perjanjian, Op.Cit.*, hal. 1.

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1999, hal. 97.

undang bagi para pihak yang membuatnya.¹⁵

Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian itu terdiri dari:

1. Ada pihak-pihak.
2. Ada persetujuan antara pihak-pihak.
3. Ada prestasi yang akan di laksanakan.
4. Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan.
5. Ada syarat – syarat tertentu sebagai isi perjanjian.
6. Ada tujuan yang hendak di capai.

1. Hubungan hukum adanya hak dan kewajiban akibat adanya perjanjian

Menurut KUHPerdata perjanjian merupakan salah satu sumber yang melahirkan perikatan yang diatur dalam buku III KUHPerdata, kecuali itu sumber perikatan yang lain adalah undang-undang, yurisprudensi, hukum tertulis dan tidak tertulis serta ilmu pengetahuan.

Menurut pasal 1233 KUHPerdata bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan dari perjanjian dan undang-undang. Subekti mengatakan: "Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu".

Perikatan merupakan suatu hubungan hukum yang terjadi baik karena perjanjian atau karena hukum. Dinamakan sebagai perikatan, karena hubungan hukum itu mengikat, yaitu kewajiban-kewajiban yang timbul dari adanya perikatan dapat dipaksakan secara

hukum. Hubungan hukum adalah hubungan yang menimbulkan akibat hukum yaitu adanya hak dan kewajiban.

2. Subjek dan objek perjanjian

Subjek perjanjian sama dengan subjek perikatan yaitu pihak-pihak yang terdapat dalam perjanjian. Subjek bisa seseorang manusia atau suatu badan hukum. Objek dalam perjanjian berupa prestasi, yang berujud memberi sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu. Mengenai objek perjanjian, diperlukan beberapa syarat untuk menentukan sahnya suatu perikatan, yaitu: Objeknya harus tertentu, harus diperbolehkan, dapat dinilai dengan uang, harus mungkin.¹⁶

Di dalam suatu perjanjian, lazimnya memiliki unsur-unsur sebagai berikut: (1) Bagian inti disebut *essentialia*, (2) bagian non inti yang terdiri dari *naturalia* dan *aksidentalialia*.¹⁷

Essentialia yaitu bagian yang harus ada dalam suatu perjanjian, jika bagian ini tidak ada maka perjanjian yang dikehendaki oleh para pihak tidak akan tercipta atau terwujud.

Naturalia yaitu bagian yang oleh undang-undang dikatakan sebagai bagian yang bersifat mengatur.

Aksidentalialia yaitu bagian dimana undang-undang tidak mengaturnya secara tersendiri, tetapi ditambahkan oleh para pihak dalam perjanjian.

3. Syarat sahnya suatu perjanjian

Pasal 1320 KUHPerdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:

¹⁵ Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2006, hal. 15.

¹⁶ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung: Mandar Maju, 1994, hal. 4.

¹⁷ Mariam Darus Badruizaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Bandung: Alumni, 1996, hal. 99.

- 1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya objek perjanjian
- 4) Adanya causa yang halal.

4. Bentuk dan isi perjanjian

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan lisan. Ada 3 bentuk perjanjian tertulis:

- 1) Perjanjian dibawah tangan yang ditandatangani para pihak yang bersangkutan saja.
- 2) Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tandatangan para pihak.
- 3) Perjanjian yang dibuat dihadapan notaris dalam bentuk akta notariel.

5. Berakhirnya perjanjian

Dalam BW tidak diatur secara khusus tentang berakhirnya perjanjian, tetapi yang diatur dalam Bab IV Buku III BW hanya hapusnya perikatan-perikatan. Walaupun demikian, ketentuan tentang hapusnya perikatan tersebut juga merupakan ketentuan tentang hapusnya perjanjian karena perikatan yang dimaksud dalam BAB IV Buku III BW adalah perikatan pada umumnya baik itu lahir dari perjanjian maupun lahir dari perbuatan melanggar hukum. Berakhirnya perjanjian yang diatur di dalam Bab IV Buku III KUHPerdato Pasal 1381 KUHPerdato disebutkan beberapa cara hapusnya suatu perikatan yaitu: Pembayaran, penawaran tunai disertai dengan penitipan, pembaharuan hutang, perjumpaan hutang, percampuran hutang, pembebasan hutang, musnahnya benda yang terhutang, kebatalan atau pembatalan, berlakunya syarat batal, kadaluarsa atau lewat waktu.

6. Asas-asas dalam hukum perjanjian

Di dalam hukum perjanjian dikenal lima asas penting yaitu: Asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, *asas pacta sunt servanda*, asas itikad baik, asas kepribadian (personalitas).

Disamping kelima asas itu, didalam Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan oleh badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17-19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskan 8 asas hukum perikatan nasional. Kedelapan asas itu: Asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan.¹⁸

B. Perjanjian Kerja

Dalam KUH Perdata, pengertian perjanjian kerja dapat kita lihat pada Pasal 1601 huruf a KUHPerdato berbunyi: “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam pasal ini hubungan yang terjadi adalah hubungan kerja antara buruh dengan majikan, hal ini terjadi karena adanya perjanjian kerja. Buruh melakukan pekerjaan di bawah pimpinan atau petunjuk majikan.

Dalam Pasal tersebut terdapat 3 hal pokok, yaitu:

- a. Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh buruh,
- b. upah diberikan langsung oleh majikan,
- c. posisi siburuh berada pada posisi tidak seimbang (berada dibawah perintah si majikan).

¹⁸ Salim H.S, *Op.Cit*, hal. 13.

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belanda disebut *dienstverhouding*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Sedangkan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah: suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama mengkehendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan.¹⁹

Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

1. Jenis perjanjian kerja

Perjanjian kerja dibagi 2 yaitu jenis:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah: perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Syaratnya: Harus tertulis (Pasal 57 ayat 1); didasarkan pada jangka waktu serta didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat 2); diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, paling lama 3 tahun, musiman, berhubungan

dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Pasal 59).

- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu: Perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/ buruh diputus hubungan kerjanya, dan pekerja/buruh meninggal dunia. Bentuknya bisa tertulis bisa tidak. Jika secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

2. Syarat sahnya perjanjian kerja

Perjanjian kerja adalah salah satu dari perjanjian pada umumnya, sehingga syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata berlaku juga untuk sahnya suatu perjanjian kerja. Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan.²⁰ Dapat kita lihat pada Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a) Kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha, begitu juga

¹⁹ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1995. hal. 63.

²⁰ Sedjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, edisi revisi, 2003, hal. 95.

- pengusaha menerima pekerja untuk dipekerjakan.
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yaitu pihak pekerja dengan pihak pengusaha cakap dalam membuat perjanjian. Berdasarkan Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan batasan umur dalam membuat perjanjian adalah minimal berusia 18 tahun selain itu seseorang dikatakan cakap dalam membuat perjanjian jika tidak mengganggu jiwanya atau waras.
 - c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan disini merupakan obyek perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak.
 - d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan sebagai obyek dalam perjanjian kerja harus halal, didalam suatu perjanjian kerja jenis pekerjaan merupakan hal yang harus jelas disebutkan.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Keempat syarat sahnya perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, yaitu harus dipenuhi semuanya agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut syarat *subyektif*, menyangkut subyek atau pelaku dari perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat *obyektif* karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat *subjektif* tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim, oleh pihak-pihak yang tidak memberi kesepakatan secara bebas dan orang tua atau pengampu bagi orang-orang yang dibawah pengampuan. Perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. Demikian juga apabila syarat *objektif* tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya kembali seperti keadaan semula (dianggap tidak pernah terjadi perjanjian).

3. Unsur-unsur perjanjian kerja

Beberapa unsur dari perjanjian kerja adalah:

- a. Adanya unsur pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang di perjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.
- b. Adanya unsur perintah. Pekerja tunduk pada perintah pengusaha didalam melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan, termasuk perintah secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja diwajibkan untuk mentaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja.
- c. Adanya waktu tertentu. Waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas, dapat berarti waktu

tidak tertentu artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai.

- d. Adanya unsur upah. Tujuan utama seorang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau upah. Dengan adanya upah menegaskan bahwa hubungan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pemberi kerja adalah merupakan suatu hubungan kerja.

4. Bentuk, isi dan jangka waktu perjanjian kerja

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai bentuk perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 51, yaitu:

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

Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan-ketentuan, sifat, jenis pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat pada Pasal 59, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau

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

- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

- 4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan

- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih

lanjut dengan Keputusan Menteri.

5. Hak dan kewajiban para pihak (pekerja / buruh dan pengusaha / majikan)

Apa yang menjadi hak buruh/pekerja merupakan kewajiban bagi pengusaha/majikan demikian juga sebaliknya. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja yaitu antara lain sebagai berikut:

Kewajiban buruh/pekerja;

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:

- a) Buruh/pekerja diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- b) Dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- 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 atau denda tersebut.

Kewajiban pengusaha:

- a) Kewajiban membayar upah.
- b) Kewajiban memberikan istirahat /cuti.
- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.
- d) Kewajiban untuk memberikan surat keterangan,

6. Berakhirnya perjanjian kerja

Berakhirnya perjanjian kerja diatur pada Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan / atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- 2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- 3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja /buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja /buruh.
- 4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- 5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja / buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

C. Hubungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim, hubungan kerja ialah:

Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.²¹

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha.²²

Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah: “Hubungan hukum yang timbul antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki ciri-ciri adanya upah, adanya perintah, dan adanya pekerjaan”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Hubungan kerja

tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan menimbulkan ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”.²³

Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim, Perjanjian Kerja adalah: “perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.²⁴

D. Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh

Perlindungan hukum diberikan baik bagi pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha.

Menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto tujuan hukum perburuhan adalah:²⁵

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak

²¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op.Cit., hal. 25.

²² Aloysius Uwiyono, makalah disampaikan dalam Seminar Sehari Tentang *Outsourcing* PascaPutusan Mahkamah Konstitusi, Kantor Hukum Haryo Wibowo SH dan GMT Insititute Of Property Management, Jakarta, 6 Maret 2012.

²³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 45.

²⁴ Abdul Khakim, Op.Cit. hal. 55.

²⁵ Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik*, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19.

sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Zaeni Asyhadie dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.²⁶

Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, masing-masing:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁷

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:²⁸

1. pengerahan / penempatan tenaga kerja,
2. hubungan kerja,
3. bidang kesehatan kerja,
4. bidang keamanan kerja,
5. bidang jaminan sosial buruh.

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan

dijamin oleh hukum. Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Mengingat kedudukan pekerja / buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh.²⁹ *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima.

Perlindungan hukum juga dilakukan melalui penegakan hukum, antara lain melalui pengawasan yang ketat. Pengawasan ketenagakerjaan

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 78.

²⁷ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal. 61.

²⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11.

²⁹ Adrian Sutedi, *Op.Cit.* hal. 13.

merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja/buruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Hak pekerja merupakan topik yang perlu dan relevan untuk dibicarakan dalam rangka etika bisnis. Penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu penerapan dari prinsip keadilan dalam bisnis. Pekerja tidak hanya dianggap sebagai alat atau sarana produksi, melainkan merupakan mitra yang sangat menentukan keberhasilan dan kelangsungan bisnis suatu perusahaan.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

Perlindungan hukum bagi pengusaha

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian

suatu negara. Pekerja / buruh dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya.

Hak pengusaha, antara lain:

1. Membuat peraturan dan perjanjian kerja.
2. Hak untuk melakukan PHK.
3. Penutupan perusahaan.
4. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan.
5. Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.

Kewajiban pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja/buruh seperti yang diuraikan diatas, antara lain: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan dengan adil. Berbicara tentang keadilan berarti adanya keseimbangan dan terjadinya kesamaan hak dan kewajiban. Implikasi dari keseimbangan memberikan perlindungan para pihak dan mewujudkan keadilan. Namun hal ini belum sepenuhnya terwujud dengan adanya perjanjian kerja.

2. Agar suatu perjanjian kerja dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan maka solusinya, antara lain: Adanya intervensi pemerintah, hal ini sesuai dengan karakteristik hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bersifat campuran yaitu bersifat privat dan juga bersifat publik. Selain itu prinsip-prinsip yang terdapat pada perjanjian kerja harus memiliki keselarasan dengan seluruh prinsip-prinsip yang terdapat pada hukum perjanjian, antara lain: Asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*), asas kepribadian, asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan dan asas perlindungan. Keseluruhan prinsip ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, tidak dapat dipisahkan, diterapkan secara bersamaan, berlangsung secara proporsional dan adil, dan dijadikan sebagai bingkai mengikat isi perjanjian kerja tersebut.

B. Saran

1. Agar keberadaan perjanjian kerja dapat diterima semua pihak dengan baik, maka harus ada kepastian hukum, perlindungan dan keadilan, untuk itu dibutuhkan peran atau intervensi pemerintah yaitu:
 - a. Membuat regulasi yang berorientasi melindungi para pihak terutama pihak yang lemah.
 - b. Meningkatkan kesadaran melalui edukasi bagi semua pihak yang terlibat.
2. Mengintensifkan pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum.

3. Agar perjanjian kerja dapat memberi perlindungan dan keadilan, maka pengusaha harus memandang pekerja/buruh sebagai mitra, setiap permasalahan diselesaikan melalui pendekatan *win-win solution* dengan memperhatikan keseimbangan, perlindungan dan keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004.
- Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Pejanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indoonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, Cet. XI, 1995.
- Manulang, Sedjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, edisi revisi, 2003.
- Mariam Darus Badruzaman, *KUH Perdata Buku III Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Bandung: Alumni, 1996.

- Nieuwenhuis, J.H, *Hoofdstuken Verbintennissen recht*” atau *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Terjemahan Djasadin Saragih, terbitan Januari 1985.
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta: UGM Press, 2005.
- Purwahid Patrik, *Asas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 1986.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1995.
- _____, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2005.
- Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Stiglitz, Joseph. E, *Making Globalization Work (menyiasati globalisasi menuju dunia yang lebih adil)*, Jakarta: Mizan, 2007.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Sutarno, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.

C. Disertasi / Jurnal / Makalah / Artikel / Majalah

- Aloysius Uwiyono, Makalah disampaikan dalam Seminar Sehari Tentang *Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*, Kantor Hukum Haryo Wibowo SH dan GMT Insititute Of