

# URGENSI KLAUSULA DEFINISI DALAM PERJANJIAN KERJA

Oleh :

**Cristoforus Valentino Alexander Putra<sup>1</sup>**

*Fakultas Hukum Universitas Musamus*

## Abstrak

Penelitian ini mengkaji mengenai pentingnya pengaturan perjanjian kerja dan perlunya penguatan klausula definisi pada perjanjian kerja guna meminimalisir terjadinya penafsiran berbeda antara para pihak dalam perjanjian kerja. Penelitian ini bersifat normatif, mendasarkan pada data sekunder sebagai sumber data utama. Data yang diperoleh dari penelitian dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian yang bersifat deskriptif analitis. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa salah satu faktor penyebab perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja adalah kurangnya pemahaman terhadap perjanjian kerja dan perbedaan penafsiran terhadap perjanjian kerja itu sendiri. Perlu penguatan klausula definisi untuk membentuk perjanjian kerja yang lebih memberikan kepastian hukum dan melindungi para pihak dalam menjalankan hak dan kewajiban, khususnya terhadap pekerja yang secara nyata memiliki posisi lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja, Klausula Definisi, Hukum Ketenagakerjaan.

## Abstract

*This study examines the importance of the arrangement of employment agreement and the need to strengthen the definition clause on the employment agreement in order to minimize the different interpretations between the parties in the employment agreement. This study is normative legal research, based on secondary data as the primary data source. The data that obtained from the study are analyzed qualitatively. Furthermore, the results of analysis are presented in the form of descriptive analytical description. The result indicated that one of the factors that cause disputes that occur between employers and workers is the lack of understanding on the employment agreements and differences in interpretation of the agreement itself. It is necessary to strengthen the definition clause in order to form an employment agreement that further provides legal certainty and protects the parties in exercising their rights and obligations, especially toward employees who are significantly lower in position than the employers.*

**Keywords:** Employment Agreement, Definition clause, Labour Law.

## I. Pendahuluan

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, UUD NRI 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Pengaturan sebagaimana diamanatkan dalam UUD NRI 1945 diuraikan atau diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan, salah satunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Mengenai pengertian hukum perburuhan dan atau hukum ketenagakerjaan masih terdapat perbedaan diantara para ahli hukum, sama seperti definisi hukum. Para ahli hukum ini masing-

---

<sup>1</sup> Cristoforus Valentino Alexander Putra adalah dosen pada Fakultas Hukum Universitas Musamus Merauke. Korespondensi dengan penulis melalui email: christovap@gmail.com.

masing memberikan pengertian berdasarkan sudut pandang masing-masing. Iman Soepomo mendefinisikan hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Iman Soepomo, unsur-unsur hukum perburuhan setidaknya mencakup unsur<sup>2</sup>:

- a) Himpunan peraturan (baik tertulis atau tidak tertulis),
- b) berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa,
- c) seorang bekerja pada orang lain,
- d) upah.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa substansi hukum perburuhan mengatur mengenai peraturan yang mengatur hubungan seorang yang disebut buruh yang bekerja pada orang lain yang disebut majikan. Substansi ini tidak mengatur hubungan hukum diluar hubungan kerja. Hal ini menjadi berbeda sejak diundangkannya UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

UU Ketenagakerjaan telah merubah pandangan sebelumnya sehingga dalam UU Ketenagakerjaan tersebut telah memberikan batasan yang berbeda mengenai hukum perburuhan. UU Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan pengaturan sebatas hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja.

Salah satu hal penting yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan adalah mengenai Perjanjian Kerja. Sebelum memulai sebuah pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja, pekerja dan pengusaha terlebih dahulu harus membuat sebuah kesepakatan terlebih dahulu yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini merupakan awal terjadinya hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Pasal 1 (15) UU Ketenagakerjaan memberikan defenisi mengenai hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja merupakan turunan dari perjanjian pada umumnya, namun masing-masing perjanjian mempunyai ciri khusus masing-masing yang membedakan dengan perjanjian lainnya. Pada dasarnya, semua perjanjian memiliki ketentuan umum yang berlaku secara umum pada semua jenis perjanjian, yaitu mengenai asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.

Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja juga yang akan mengatur jalannya sistem kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan dengan syarat-syarat kerja beserta dengan hak yang akan diterima oleh pekerja/buruh sebagai pihak penerima kerja dari pengusaha sebagai pihak pemberi kerja. Indikasi sebuah sistim kerja yang baik akan tercermin dari bagaimana isi dari perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak. Hal ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan manusia secara baik

---

<sup>2</sup> Lalu Husni. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo, h. 33.

sesuai dengan semangat dari penegakan Hak Asasi Manusia dan sesuai dengan semangat dari UU Ketenagakerjaan yaitu untuk memberdayakan dan mendayagunakan buruh/pekerja, memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Perjanjian kerja telah diakui sebagai aspek penentu jalannya sebuah sistem kerja yang baik yang diharapkan menghasilkan *outcome* yang baik dan bermanfaat bagi pekerja. Dengan demikian, hendaknya sebuah perjanjian kerja yang akan disepakati oleh para pihak (pekerja dan pengusaha) memiliki isi yang dapat dipahami secara mudah dan tidak menimbulkan penafsiran ganda atau multitafsir.

Penafsiran terhadap perjanjian kerja haruslah dipahami bersama-sama antara pekerja dengan pengusaha secara menyeluruh guna menghindari perselisihan yang terjadi dikemudian hari. Dalam membuat dan menyepakati perjanjian kerja, diharapkan para pihak terutama pemberi kerja (pengusaha) yang telah membuat kontrak kerja standar menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban kedua belah pihak guna meminimalisir terjadinya perbedaan penafsiran dan perselisihan terhadap hak dan kewajiban yang ditimbulkan dari perjanjian kerja tersebut.

Salah satu hal penting dalam perjanjian pada umumnya dan perjanjian kerja pada khususnya yang kurang mendapat perhatian oleh pihak dalam membuat perjanjian adalah keberadaan klausula definisi atau biasa disebut dengan ketentuan umum. Posisi klausula definisi di dalam perjanjian selalu berada di awal pembuatan perjanjian. Pentingnya klausula definisi untuk mempermudah pemahaman mengenai isi perjanjian dan mengurangi penguangan penjelasan mengenai istilah yang digunakan.

Perselisihan yang terjadi pada ranah Hukum Ketenagakerjaan terbilang tinggi dan tidak ada habisnya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta mengenai penelitian terhadap putusan Mahkamah Agung mulai dari tahun 2006-2013 memberikan gambaran banyaknya kasus yang terjadi di ranah hukum ketenagakerjaan. Penelitian tersebut mencatatkan ada sebanyak 3315 (tiga ribu tiga ratus lima belas) kasus yang diunduh dari laman resmi Mahkamah Agung yang kemudian menjadi objek penelitian. Dari penelitian total 3315 (tiga ribu tiga ratus lima belas) putusan, yang kemudian sebanyak 2993 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh dua) putusan Pengadilan Hubungan Industrial telah terindeksasi berdasarkan kategori yang telah disusun. Sisanya, sebanyak 149 putusan P4D/P4P yang berada di Mahkamah Agung dan 174 (seratus tujuh puluh empat) putusan rusak. Dari penelitian itu juga ditemukan fakta bahwa yang menjadi pihak penggugat terbanyak adalah buruh dengan jumlah 2645 dari 2993 Putusan.<sup>3</sup>

Sumber lain yang di kutip dari situs internet halaman antarabanten.com menyatakan bahwa pada tahun 2015, “Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah menyelesaikan 130 kasus perselisihan hubungan industri antara pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan dalam

---

<sup>3</sup> Muhammad Isnur, et, al. 2014. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia. Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013*. Jakarta: Penerbit LBH Jakarta, h. 5.

kurun waktu satu tahun”.<sup>4</sup> Untuk kasus yang dominan yakni mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan total 99 kasus, kepentingan 23 kasus, perselisihan hak 12 kasus dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh 1 kasus. Sri Suprati selaku kepala Bidang Hubungan Industri Dinas Tenaga Kerja Tangerang mengungkapkan, masalah yang timbul karena adanya ketidakpahaman aturan UU Ketenagakerjaan antar kedua pihak yakni buruh dan pengusaha.<sup>5</sup>

Kasus mengenai perselisihan perhitungan pembayaran dana pesangon pensiun dari sebuah BUMN<sup>6</sup> yang di PHK karena memasuki usia pensiun merupakan salah satu contoh perlunya penekanan terhadap klausula defenisi agar dalam menafsirkan perjanjian kerja para pihak memiliki persepsi dan penafsiran yang sama. Kasus salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tersebut bermula saat dikeluarkannya Surat Keputusan Direksi mengenai perhitungan uang pesangon dan pensiun yang mengakibatkan sebanyak 85% dari jumlah pekerja yang di PHK karena masuk masa pensiun tidak mendapatkan dana pensiun sama sekali. Pihak PT “X” (BUMN) memberlakukan perhitungan pesangon yang berbeda dengan penafsiran perhitungan pesangon yang dilakukan oleh pihak pekerja. Hal ini mengakibatkan terjadinya silang pendapat yang mengharuskan kasus tersebut diselesaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perusahaan sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun merasa keberatan ketika masih harus memberikan uang pesangon kepada buruh yang memasuki usia pensiun. Di sisi lain, buruh merasa keberatan apabila uang pesangon tidak dibayarkan ketika memasuki masa pensiun. Bagi buruh, uang pesangon karena pensiun dan jaminan pensiun tidak dapat dipersamakan, apalagi dalam praktek buruh juga ikut membayar premi atau iuran. Bagi buruh, uang pesangon adalah kewajiban pengusaha dan hak buruh yang ter-PHK, sementara jaminan pensiun dimungkinkan masih harus menanggung iuran meskipun berbagi dengan pengusaha.<sup>7</sup>

Dari pihak PT “X” memperhitungkan pesangon sebagai selisih antara kewajiban yang harus dibayar pengusaha dan jaminan pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha. Menurut perusahaan selisih tersebut sudah lebih besar dari pesangon yang harusnya diterima pekerja, sehingga pada pekerja tidak lagi perlu diberikan uang pesangon. Pekerja berpendapat bahwa besaran pensiun dilihat dari pesangon tidak cukup dilihat dari selisihnya saja. Selisih pesangon dan jaminan pensiun yang preminya dibayar pengusaha hanya satu unsur saja.

Ilustrasi lain yang penulis berikan mengenai hubungan kerja antara salah satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dengan pegawai yang termasuk didalamnya adalah dosen yang diangkat dengan perjanjian kontrak yang kemudian berstatus sebagai dosen kontrak. Di dalam perjanjian

---

<sup>4</sup> Disnaker Sudah Selesaikan 130 Kasus Hubungan Industrial, <http://www.antarabanten.com/berita/24226/disnaker-sudah-selesaikan-130-kasus-hubungan-industri>, diakses Tanggal 3 Desember 2016.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Ari Hernawan, *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Kertha Patrika, 2016, Vol. 38, h. 13.

<sup>7</sup> *Ibid.*, h. 3.

tersebut diatur semua ketentuan mengenai beban kerja Satuan Kredit Semester (SKS), waktu kerja 5 hari dengan 8 jam kerja per hari. Salah satu hal yang diatur adalah mengenai apabila ada kelebihan beban mengajar akan di bayarkan sesuai dengan perhitungan kelebihan beban mengajar (dalam hitungan SKS) yang berlaku di PTN tersebut.<sup>8</sup>

Dalam perjalanan hubungan kerjanya terdapat permasalahan mengenai implementasi peraturan terutama mengenai waktu kerjanya. Aturan PTN mengharuskan semua pegawai baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun yang bukan berstatus ASN untuk hadir sesuai dengan jam kerja yang ditentukan yaitu pukul 07.30 pagi -16.30 sore. Beberapa dari dosen kontrak tersebut masih harus mengampu mata kuliah yang diatur diluar dari jadwal jam kerja yang bahkan mengharuskan mengampu mata kuliah sampai dengan pukul 21.30 malam hari dikarenakan pihak PTN membuka kelas khusus untuk kelas pekerja (kelas malam). Dengan berlakunya aturan tersebut maka timbulah perdebatan soal penafsiran dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Dari pihak PTN berasumsi bahwa tidak ada lagi perhitungan dan pembayaran upah lembur terhadap kelebihan beban mengajar yang dilakukan diluar dari jam kerja harian termasuk dalam mengampu kelas pekerja (kelas malam). Pihak PTN berasumsi bahwa perhitungan terhadap kelebihan beban mengajar maupun kelas malam sudah dihitung dengan perhitungan beban kelebihan mengajar dosen, hanya saja waktu kerjanya saja setelah waktu kerja normal berakhir. Pihak dosen kontrak berasumsi lain bahwa dengan adanya ketentuan mengenai waktu kerja, maka seluruh kegiatan kerja di PTN tersebut seharusnya dilakukan pada jam kerja yang telah ditentukan pada jam kerja yang berlaku di PTN, sehingga apabila kegiatan perkuliahan dilakukan di luar jam kerja maka hitungannya adalah jam kerja lembur.

Dengan demikian, dengan melihat fakta yang terjadi mengenai masih banyaknya perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh serta masih terjadinya perbedaan penafsiran terhadap aturan UU Ketenagakerjaan yang notabene telah berlaku sejak tahun 2003-2016 (sekitar 13 tahun) maka menarik untuk membahas mengenai pentingnya sebuah kesepakatan dalam penafsiran mengenai sebuah perjanjian kerja yang merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan. Permasalahan ini semakin rumit dan kompleks saat peraturan perundang-undangan yang menjadi payung hukumnya tidak secara jelas memberikan penjelasan yang rinci dan tegas dan membutuhkan analisis mendalam dalam setiap implementasi aturannya.

Berdasarkan dari pemaparan mengenai latar belakang tersebut diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam artikel ilmiah ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaturan perjanjian kerja di dalam hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah urgensi penguatan terhadap klausula definisi di dalam perjanjian kerja?

---

<sup>8</sup> Data ada pada penulis.

## II. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.<sup>9</sup> Penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara normatif. Penelitian hukum secara normatif menitik beratkan pada penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan non hukum.<sup>10</sup> Menurut Amiruddin S dan Zainal Azikin dalam buku Pengantar Metode Penulisan Hukum, penulisan hukum normatif hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa lepas dari berbagai penafsiran atau pendekatan yang dikenal dalam ilmu hukum.<sup>11</sup>

Penelitian ini dilakukan dengan cara studi pustaka untuk memperoleh data sekunder di bidang hukum. Penelitian kepustakaan adalah melakukan penelitian terhadap data sekunder yang disebut juga studi dokumen.<sup>12</sup> Bahan hukum dalam penelitian ini diperoleh dari bahan-bahan pustaka, dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan dan tulisan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang terdapat antara lain di bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Cara yang dipergunakan adalah studi dokumen, yaitu studi dengan cara mempelajari baik berupa buku, laporan hasil penelitian, makalah seminar, tulisan para ahli dan peraturan yang berkaitan dengan materi penelitian. Bahan yang telah diperoleh dihim-pun secara sistematis dan diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil selanjutnya diuraikan secara deskriptif yang kemudian diharapkan dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Dilakukan secara deskriptif dengan cara menggambarkan permasalahan yang dibahas, berikut hasil penelitian dan pembahasan beserta jawaban atas permasalahan. Menggunakan analitis karena berbagai asas hukum, sistem hukum, dan peraturan hukumnya dianalisis untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian.

## III. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Kedudukan Perjanjian Kerja di dalam Hukum Ketenagakerjaan.

Perkembangan mengenai Hukum Ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan terutama dalam hal mengenai peristilahan. Beberapa ahli masih memberikan istilah dengan menggunakan istilah “Hukum Perburuhan” namun di dalam keseharian sering juga menggunakan istilah “Hukum Ketenagakerjaan”. UU Ketenagakerjaan yang dipakai saat ini sudah

---

<sup>9</sup> Soejono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, h. 43.

<sup>10</sup> Peter Mahfud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group, h. 195-204.

<sup>11</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penulisan Hukum*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, h. 163.

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2006. *Penulisan Hukum Normatif*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, h. 50.

menggunakan istilah “Undang-undang Ketenagakerjaan” namun dalam peristilahan yang digunakan di dalamnya masih menggunakan istilah “buruh/pekerja”. Pergeseran peristilahan ini merupakan pemahaman yang berkembang bahwa kata “buruh” merupakan istilah yang kasar dan sudah tidak sejalan lagi dengan perkembangan zaman yang sudah menghapuskan praktek perbudakan dan perhambaan. Konotasi buruh dianggap sebagai konotasi yang negatif dan dipersepsikan sebagai orang yang hanya mengandalkan kekuatannya saja dalam bekerja. Selain konotasi negatif yang ditimbulkan dengan istilah buruh, pekerja yang memiliki keahlian tertentu menolak untuk disebut dengan buruh.

Istilah buruh tidak bisa dipungkiri melahirkan paradigma buruk yang mencerminkan adanya kesenjangan posisi yang sangat berbeda antara pemberi kerja (majikan) dengan orang yang diberikan pekerjaan. Pergeseran peristilahan ini secara tidak langsung mengangkat derajat buruh/pekerja dengan pemahaman adanya kesetaraan posisi di dalam menentukan syarat kerja yang akan diatur di dalam sebuah perjanjian kerja.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa perjanjian kerja merupakan turunan dari perjanjian biasa, dengan demikian asas-asas di dalam perjanjian pada umumnya berlaku juga di dalam perjanjian kerja seperti syarat sahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdota, asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas konsensualisme, asas itikad baik, dan asas-asas lain yang ada di dalam hukum perjanjian.

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan demikian maka perjanjian kerja merupakan sumber dari hubungan hukum ketenagakerjaan antara pekerja dengan pengusaha yang dituangkan dalam bentuk kontrak kesepakatan mengenai hak dan kewajiban yang berdasarkan pada perjanjian.

Istilah perjanjian dalam hukum perjanjian merupakan kesepadanan dari istilah *overeenkomst* dalam bahasa Belanda atau *agreement* dalam Bahasa Inggris. Menurut teori klasik, perjanjian merupakan *een tweezijdige overeenkomst* atau suatu perbuatan hukum yang bersisi 2 (dua) yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.<sup>13</sup> Istilah “hukum perjanjian” mempunyai cakupan yang lebih sempit dari istilah hukum perikatan.<sup>14</sup>

Dalam buku Pokok-Pokok Hukum Perikatan yang ditulis oleh R. Setiawan memberikan pemaparan mengenai istilah *verbinten* dan *overeenkomst*. *Verbinten* dikenal tiga istilah Indonesia, yaitu: Perikatan, Perutangan dan Perjanjian. Untuk *overeenkomst* dipakai dua istilah, yaitu: perjanjian dan persetujuan.<sup>15</sup> *Verbinten* berasal dari kata kerja *Verbinden* yang artinya mengikat. Jadi *verbinten* menunjuk kepada adanya ikatan atau hubungan. Hal ini memang sesuai dengan definisi *verbinten* sebagai suatu hubungan hukum. *Overeenkomst* berasal dari

---

<sup>13</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit.*, h. 17.

<sup>14</sup> Munir Fuady. 2001. *Hukum Kontrak dari sudut Pandang Hukum Bisnis*. Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, h. 2.

<sup>15</sup> R. Setiawan. 1978. *Pokok-pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Penerbit Bina Cipta, h. 1.

kata kerja *oveerenkomen* yang artinya setuju atau sepakat. Jadi, *oveerenkomst* mengandung kata sepakat sesuai dengan asas konsensualisme yang dianut oleh *Burgerlijk Wetboek*.<sup>16</sup>

Berbeda dengan istilah perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Imam Soepomo mendefinisikan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>17</sup>

Perjanjian kerja menurut Wiwoho Soedjono adalah:

Hubungan hukum antara seorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seorang yang bertindak sebagai majikan. Suatu perjanjian antara orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.<sup>18</sup>

Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Apabila menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara dan pengertian perjanjian menurut UU Ketenagakerjaan, maka tampak bahwa pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara mempunyai ciri khas yaitu adanya unsur “dibawah perintah pihak lain”.<sup>19</sup> Kata “di bawah perintah” ini menunjukkan bahwa hubungan hukum yang terjadi adalah “subordinatif”. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Kata “dibawah perintah” merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membuatnya berbeda dengan perjanjian lain. Ketentuan “dibawah perintah” mengindikasikan adanya salah satu pihak yang harus tunduk kepada pihak lainnya atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain. Singkatnya, hubungan yang terjadi adalah hubungan atasan dan bawahan.

UU Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja secara umum. Dikatakan lebih

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Djumaidi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo, h 29.

<sup>18</sup> Wiwoho Soedjono. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, h. 1.

<sup>19</sup> Lalu Husni. *Op.Cit.*, h. 64.

umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>20</sup> Syarat kerja tersebut berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.<sup>21</sup>

Adanya perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya dan perjanjian kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Dalam sebuah perjanjian antara para pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan seimbang. Tidak demikian halnya di dalam perjanjian kerja, karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan derajat yang sama antara para pihak akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkarnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut tidak sama dan tidak seimbang.

Harapan mengenai adanya kesetaraan posisi antara pekerja dengan pengusaha seperti halnya masih sangat jauh. Banyak faktor yang mempengaruhi hal ini seperti kurangnya pemahaman dan pengetahuan pekerja/buruh mengenai apa yang menjadi haknya, himpitan situasi ekonomi yang mengharuskan buruh/pekerja untuk harus menghidupi keluarganya membuat buruh/pekerja tidak memiliki pilihan lain selain menerima pekerjaan seadanya, dan faktor lain yang membuat pengusaha atau pemberi kerja memiliki *bargaining position* yang lebih kuat dan dominan.

Perjanjian kerja merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 UU ketenagakerjaan memberikan definisi Pemberi kerja, adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja 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”. Pasal 1 angka 15 menjelaskan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh terjadi berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (buruh/pekerja) harus didasarkan pada perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak (pemberi kerja dan penerima kerja) yang memuat mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dihubungkan dengan Pasal 1 angka 4 maka perjanjian kerja merupakan kewajiban mutlak yang harus dilaksanakan sebelum memulai sebuah hubungan kerja. Pemberlakuan mengenai perjanjian kerja harus pahami secara luas, bukan semata-mata hanya pada pengusaha saja, tetapi terhadap semua pemberi kerja yang dimaksud di dalam ketentuan undang-undang Pasal 1 angka 4 yaitu orang perseorangan, pengusaha,

---

<sup>20</sup> Lalu Husni, *Loc.Cit.*

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 65.

badan hukum, atau badan-badan lainnya mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kedudukan perjanjian kerja di dalam Hukum Ketenagakerjaan semakin penting, karena dengan perjanjian kerja yang disepakati para pihak maka kita dapat mengetahui jenis hubungan kerja yang diperjanjikan para pihak, apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT). Kedua jenis perjanjian kerja tersebut tentu saja memiliki banyak perbedaan. Salah satunya adalah mengenai syarat pembuatan perjanjian kerja. Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. PKWT tidak dapat dibuat di dalam bentuk lisan, berbeda dengan PKWTT yang dapat dibuat dalam bentuk lisan sesuai dengan amanat Pasal 63 Undang-undang Ketenagakerjaan. Namun, dalam hal PKWTT dibuat secara lisan harus membuat surat pengangkatan yang sekurang-kurangnya menjelaskan mengenai nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besaran upah.

### 3.2 Klausula Definisi Sebagai Faktor Penting Dalam Perjanjian Kerja

Di dalam UU Ketenagakerjaan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja diatur di dalam bagian Hubungan Kerja yaitu mulai dari Pasal 50 sampai dengan Pasal 66. Beberapa hal pokok tentang perjanjian kerja yang diatur dalam bagian tersebut adalah asas-asas dalam penyusunan-perjanjian kerja, syarat perjanjian kerja, serta klasifikasi perjanjian kerja yang dibedakan menjadi dua, yaitu PKWT dan PKWTT.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis merupakan turunan dari perjanjian pada umumnya. Di dalam kehidupan sehari-hari, kita lebih mengenal dan lebih sering mendengar istilah “Kontrak Kerja” merujuk pada perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Istilah kontrak adalah merupakan kesepadanan dari istilah *contract* dalam Bahasa Inggris. Mengenai istilah Hukum Kontrak, Munir Fuady memberikan penjelasan mengenai konotasi yang sering digunakan diantaranya adalah “hukum kontrak dimaksudkan sebagai hukum yang mengatur tentang perjanjian-perjanjian tertulis semata, sehingga orang sering menanyakan “mana kontraknya?” diartikan bahwa yang ditanyakan adalah kontrak tertulis”.<sup>22</sup>

Merujuk pada pendapat Munir Fuady tersebut dengan menggunakan istilah kontrak kerja, timbul pertanyaan, “apakah kontrak kerja berbeda dengan Perjanjian kerja? Istilah apakah yang sebaiknya digunakan, kontrak kerja atau perjanjian kerja?” Menurut hemat penulis, apabila merujuk pada bentuk perjanjian yang dapat dibuat secara tertulis atau lisan, maka jelas akan ada batasan bahwa kontrak kerja hanya pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis saja sebagai bagian dari perjanjian.<sup>23</sup> Namun apabila kita menariknya secara umum kedalam teori hukum perjanjian, maka kontrak kerja memiliki makna yang sama dengan perjanjian kerja yang tetap menekankan pada unsur sepakat, cakap, suatu hal tertentu dan kausa yang halal beserta asas-asas

---

<sup>22</sup> Munir Fuady. *Op.Cit.*, h. 2.

<sup>23</sup> Bagian dari perjanjian maksudnya adalah perjanjian dibedakan berdasarkan bentuk tertulis dan lisan. Kontrak merupakan bagian dari perjanjian yaitu perjanjian yang bentuknya tertulis.

hukum yang mengikutinya. Namun, di dalam pembahasan ini, penulis tidak ingin membedakan antara perjanjian kerja dan kontrak kerja sehingga kedua istilah dipergunakan dengan makna yang sama.

Salim H.S mendefinisikan hukum kontrak sebagai “Keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”. Menurut Salim H.S, definisi itu didasarkan pada pendapat Van Dunne, yang tidak hanya mengkaji kontrak pada tahap kontraktual semata-mata, tetapi juga diperhatikan perbuatan sebelumnya yang mencakup *pracontractual* dan *postcontractual*. *Pracontractual* merupakan tahap penawaran dan penerimaan sedangkan *postcontractual* adalah pelaksanaan perjanjian.<sup>24</sup> Tahapan pada fase pra kontraktual dan fase kontraktual ini memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan isi perjanjian yang akan disepakati.

Secara teori hukum kontrak, klausula definisi merupakan bagian penting dari sebuah perjanjian dan memiliki posisi penting dalam struktur kontrak atau anatomi kontrak. Klausula definisi ini biasanya memuat berbagai definisi untuk keperluan kontrak, hal ini menjadi penting dalam rangka mendefinisikan klausul-klausul selanjutnya karena tidak perlu diadakan pengulangan.<sup>25</sup> Klausula definisi juga dikenal di dalam pembuatan peraturan perundang-undangan yang mempunyai tujuan untuk menjelaskan pengertian yang digunakan di dalam peraturan tersebut maupun istilah-istilah yang digunakan.

Sebelum menandatangani sebuah perjanjian kerja atau kontrak kerja, biasanya akan didahului dengan pembicaraan yang bertujuan untuk menjelaskan mengenai apa yang akan dilaksanakan selama masa kerja tersebut. Di dalam Hukum Ketenagakerjaan masa ini disebut dengan masa sebelum bekerja (*pre employment*). Masa sebelum bekerja atau *pre employment* secara garis besar mengatur tentang kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan, perekrutan calon pekerja, dan penempatan tenaga kerja.

Pada masa sebelum bekerja (*pre employment*) terutama dalam fase perekrutan pekerja inilah diharapkan ditekankan pada pemahaman mengenai pentingnya sebuah kesepakatan mengenai kontrak kerja yang akan disepakati oleh para pihak sebelum masuk ke dalam masa kerja atau *during employment*. Penjelasan dan pemahaman secara menyeluruh terhadap perjanjian kerja yang disepakati akan memberikan gambaran awal mengenai apa yang akan dilakukan oleh pekerja sebagai kewajiban contohnya adalah deskripsi pekerjaan, waktu bekerja, jangka waktu berlakunya kontrak, dan kewajiban-kewajiban lain yang dibebankan pemberi kerja atau pengusaha. Selain itu, berisi mengenai hal apa saja yang akan diterima oleh pekerja sebagai haknya misalnya adalah besaran gaji, jenis tunjangan, fasilitas dan pendapatan lain yang akan didapatkan oleh pekerja tersebut.

Untuk dapat memahami dengan baik mengenai isi dari perjanjian kerja, maka peran klausula definisi dalam perjanjian kerja menjadi sangat berperan untuk menjelaskan menge-

---

<sup>24</sup> Salim H.S. 2003. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, h. 4.

<sup>25</sup> Ahmadi Miru. 2014. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo, h. 155.

nai apa yang dimaksudkan di dalam isi perjanjian kerja tersebut. Misalkan mengenai lembur, klausula definisi dapat menjelaskan waktu kerja lembur. Dengan adanya definisi lembur maka akan dipahami bahwa kerja lembur adalah apabila melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan.

Secara aturan, syarat-syarat kerja sudah tertuang di dalam peraturan-peraturan perundang-undangan maupun aturan yang dibuat oleh pemerintah melalui peraturan pelaksanaannya. Kenyataannya adalah jumlah pekerja di Indonesia yang memiliki taraf pendidikan dan pengetahuan serta pemahaman yang baik mengenai sebuah aturan terutama mengenai perjanjian kerja sangat terbatas. Sebagian besar pekerja/buruh yang ada di Indonesia adalah orang yang tidak memahami dan mengetahui mengenai aturan yang ada didalam perundang-undangan. Oleh karena itu, peran klausula definisi terutama hal-hal yang mendasar dan hal-hal penting seharusnya menjadi fokus utama dalam memperbaiki hukum Ketenagakerjaan khususnya kepada pihak pemberi kerja atau pengusaha yang merupakan orang yang paling berperan dalam membuat sebuah perjanjian kerja.

Kasus yang terjadi antara BUMN dengan pekerja yang mempersoalkan masalah uang pensiun serta Ilustrasi yang dituliskan penulis mengenai penafsiran perjanjian kerja antara pihak PTN dan dosen kontrak sekiranya memberikan gambaran bahwa perbedaan penafsiran terhadap perjanjian kerja merupakan penyebab utama timbulnya permasalahan di bidang ketenagakerjaan.

Pada kasus PTN dengan dosen kontrak, penulis berpendapat bahwa walaupun kelebihan beban mengajar dibayarkan sesuai dengan peraturan kampus namun berlakunya aturan jam kerja sesuai ketentuan memberikan batas aktivitas kerja di PTN tersebut hanya berlaku selama jam kerja tersebut. Mengenai aktivitas perkuliahan diluar dari jam kerja tersebut secara otomatis diklasifikasikan sebagai jam kerja lembur. Konsekuensi dari berlakunya jam kerja lembur adalah pembayaran upah lembur sesuai dengan aturan yang berlaku.

Contoh lain yang dapat penulis berikan mengenai pentingnya penguatan klausula definisi pada perjanjian kerja adalah pada penelitian tesis yang dilakukan oleh Christoforus Valentino pada tahun 2015.<sup>26</sup> Hasil penelitian tersebut menggambarkan fakta mengenai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang minuman kemasan<sup>27</sup> secara umum tidak memiliki waktu kerja lembur. Apabila ada kegiatan lain diluar dari waktu kerja di kantor, dianggap sebagai waktu kerja Insentif. Sifat dari waktu kerja ini adalah sifatnya wajib dilaksanakan. Waktu kerja yang telah digunakan dalam waktu kerja insentif dapat digantikan sebagai hari libur di waktu kerja reguler. Pergantian waktu tersebut dapat dilakukan pada hari kerja normal sebagai bentuk dari kompensasi hari libur yang digunakan sebagai waktu untuk bekerja di waktu kerja insentif. Ketentuan mengenai waktu kerja yang digunakan dihari libur tersebut tidak dianggap sebagai waktu kerja lembur. Dianggap sebagai bagian dari hari kerja, namun

---

<sup>26</sup> Data ada pada penulis

<sup>27</sup> Untuk menjaga kerahasiaan perusahaan, nama perusahaan tidak disebutkan.

kegiatan kantor pada hari libur tersebut tetap mendapatkan pesangon sesuai dengan surat perintah kerja dari kantor.<sup>28</sup>

Peraturan perusahaan tetap membedakan mengenai pekerjaan yang sifatnya lembur dan pekerjaan yang sifatnya insentif. Di dalam peraturan perusahaan, lembur dikenakan pada pekerja yang bekerja di pabrik karena jam kerja pekerja pabrik adalah sistem *shift*. Sedangkan untuk pekerja yang bekerja di kantor cabang yang hanya bersifat sebagai distributor, tidak dikenal adanya waktu lembur, karena waktu kerja pekerjanya dengan aturan Undang-undang ketenagakerjaan. Pekerjaan yang sifatnya insentif dilakukan pada hari libur biasa maupun hari libur nasional. Hari libur biasa adalah hari Minggu, sedangkan hari libur nasional adalah hari libur yang dikarenakan adanya perayaan hari raya nasional sesuai dengan ketentuan kalender nasional. Pekerja yang bekerja pada hari libur biasa maupun hari libur nasional diberikan upah insentif sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Adanya kegiatan resmi perusahaan di hari libur adalah merupakan kegiatan yang dilakukan diluar dari jam kerja sehingga pengaturannya berbeda. Kegiatan itu berada di luar jam kerja dan merupakan kegiatan lembur kerja. Konsekuensi logis yang terjadi apabila jam kerja tersebut merupakan jam kerja lembur adalah adanya pembayaran waktu kerja lembur.

Permasalahan yang ditimbulkan pada fakta dari penelitian tersebut adalah tidak adanya kepastian aturan mengenai cara penghitungan upah pada pekerja yang ditugaskan pada pekerjaan diluar jam kerja seperti ini didasarkan pada definisi pembayaran insentif saja. Hal ini tentu akan sangat berbeda apabila yang digunakan adalah definisi lembur sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Menyikapi permasalahan diatas, apabila kita mengacu pada UU Ketenagakerjaan dan Kepmenaker 102/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur, maka tidak dikenal istilah “insentif”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dsb) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau uang perangsang.<sup>29</sup> Ini berarti bahwa tunjangan adalah termasuk salah satu “stimulus” produktifitas karyawan, yang berarti adalah salah satu jenis insentif. Di samping itu, jika dilihat dari arti kata-kata insentif itu sendiri, bonus dan fasilitas dapat diklasifikasikan ke dalam insentif. Selama maksud dari pemberian itu adalah untuk meningkatkan gairah kerja para pekerja.

Mengenai ketentuan uang lembur digantikan dengan uang insentif, tidak ada acuan dalam peraturan perundang-undangan. Tetapi, apabila merujuk pada pengelompokkan komponen upah dan komponen non-upah pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja 7/1990, di mana upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap termasuk ke dalam komponen upah, sedangkan fasilitas, bonus dan tunjangan hari raya termasuk ke dalam komponen non-upah. Melihat

---

<sup>28</sup> Cristoforus Valentino A.P. 2015. “Implementasi Waktu Kerja Lembur Pada Kawasan Industri di Kota Makassar”, Tesis Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, h. 78.

<sup>29</sup> Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama, h. 456.

pengelompokkan tersebut, maka dipahami bahwa upah lembur merupakan komponen dari upah pokok (imbalan atas pekerjaan yang dilakukan pekerja) sehingga berbeda dari insentif yang bukan merupakan komponen upah pokok. Oleh karena itu pembayarannya tidak bisa digantikan dengan insentif. Upah lembur merupakan hal yang mutlak dan harus dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha sesuai dengan perhitungan upah yang diamanatkan di dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan upah insentif tidak mengikat dan besarnya tergantung kepada kebijakan perusahaan.

Fakta di lapangan ditemukan berbagai persoalan di bidang ketenagakerjaan dari berbagai contoh diatas, namun tidak semuanya kasus yang diilustrasikan penulis di atas dipersoalkan oleh para pihak sampai ke ranah perselisihan hubungan industrial, namun permasalahan ini bisa saja menjadi “bom waktu” yang sewaktu-waktu dapat meledak yang mengakibatkan terjadinya perselisihan para pihak. Fakta ini memberikan gambaran bahwa tingkat pemahaman pekerja terhadap peraturan perundang-undangan masih sangat rendah. Dengan rendahnya tingkat pemahaman dan penafsiran dibarengi dengan tidak adanya penguatan klausula definisi pada perjanjian kerja membuat semangat dari UU Ketenagakerjaan untuk memperbaiki sistem ketenagakerjaan khususnya meningkatkan kesejahteraan pekerja menjadi tereduksi.

Permasalahan diatas memberikan pandangan bahwa klausula definisi adalah hal yang penting pada sebuah perjanjian pada umumnya dan perjanjian kerja pada khususnya. Perbedaan penafsiran akan menimbulkan perselisihan di kemudian hari. Penekanan terhadap pentingnya pemahaman mengenai isi sebuah perjanjian kerja merupakan hal yang mutlak dan wajib dilakukan oleh para pihak sebelum memulai sebuah hubungan kerja. Menentukan isi perjanjian kerja merupakan kehendak bebas yang dimiliki oleh para pihak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Namun tentu saja asas kebebasan berkontrak tetap akan dibatasi dengan aturan-aturan yang telah diatur. Dengan berlakunya kesepakatan di dalam perjanjian kerja maka para pihak tidak akan bisa sewaktu-waktu untuk menarik diri dari perjanjian apabila ada klausula yang dirasa merugikan salah satu pihak tanpa adanya kesepakatan dari pihak lain.

Kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja seharusnya dipahami sebagai kedudukan yang ekonomis. Artinya, antara pekerja dan pemberi kerja merupakan sebuah hubungan yang akan saling menguntungkan. Pekerja merupakan motor penggerak perusahaan, sedangkan pemberi kerja adalah orang yang diharapkan memberikan kesejahteraan kepada pekerja dan keluarganya. Asas keseimbangan dalam menentukan isi dari perjanjian kerja harusnya bisa direalisasikan. Namun pada kenyataannya, posisi antara pekerja dan pemberi kerja tidak akan pernah seimbang. Walaupun ada ikatan yang saling membutuhkan, namun dikarenakan adanya perbedaan posisi tawar, pengusaha tetap memiliki dominasi terhadap pekerja disebabkan pengusaha atau pemberi kerja mempunyai modal sedangkan pekerja membutuhkan penghasilan untuk tetap bertahan hidup. Walaupun pengusaha tidak mendapatkan penghasilan apabila perusahaan tidak berjalan, pengusaha masih memiliki modal untuk bertahan hidup. Sedangkan apabila pekerja/buruh tidak bekerja mereka tidak akan bertahan hidup karena tidak berpenghasilan. Dengan de-

mikian, kelompok pengusaha adalah kelas yang kuat, kelas yang superior, sedangkan kelompok pekerja/buruh adalah kelas yang lemah, kelas yang inferior.<sup>30</sup>

Adanya perbedaan kedudukan ini rentan menimbulkan permasalahan yang dapat bersifat eksploitatif terhadap pekerja. Faktor kedudukan pemberi kerja sebagai pihak yang dominan, kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan demi memenuhi nafkah hidup dari pekerja, serta kurangnya pengetahuan pekerja mengenai hak-haknya menjadi permasalahan serius yang dialami dibidang ketenagakerjaan. Posisi dominan yang dimiliki pemberi kerja atau pengusaha bisa saja menimbulkan itikad buruk untuk melakukan penyalahgunaan keadaan yang dilakukan oleh pengusaha dan mengakibatkan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan.

#### IV. PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah pertama, kedudukan perjanjian kerja di dalam hukum ketenagakerjaan merupakan hal yang penting dan wajib untuk dilaksanakan oleh para pihak sebelum membuat sebuah hubungan kerja. Gambaran mengenai bagus tidaknya sebuah sistim kerja yang ada pada sebuah perusahaan bisa dilihat dari perjanjian kerjanya termasuk memberikan mengenai gambaran mengenai kesejahteraan pekerja di perusahaan tersebut. Rumusan baku mengenai perjanjian kerja tidak diatur didalam peraturan perundang-undangan namun dalam pembuatan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan aturan yang telag digariskan baik didalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pelaksanaan, maupun yang berlaku secara umum di dalam KUPerdata.

Kedua, klausula definisi di dalam perjanjian kerja merupakan faktor penting yang dapat memberikan persamaan persepsi antara pemberi kerja dan pekerja. Penekanan terhadap pentingnya persamaan persepsi mengenai isi perjanjian kerja diharapkan akan memberikan pengetahuan kepada para pihak mengenai isi dari perjanjian dan apa saja yang menjadi hak dan kewajiban para pihak demi untuk menghindari perselisihan. Penguatan terhadap klausula definisi dapat meminimalisir terjadinya silang pendapat antara para pihak terutama mengenai paying hukum yang melandasinya tidak memberikan penjelasan yang rinci dan tegas bahkan membutuhkan analisis mendalam dalam setiap implementasi aturannya.

---

<sup>30</sup> Ari Hernawan, *Faktor-faktor Penyebab Belum Terbentuknya Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan Di Kabupaten Sleman*, *Mimbar hukum*, 2008, Vol. 20 Nomor 1, h. 137-138.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penulisan Hukum*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Djumaidi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo.
- Fuady, Munir. 2001. *Hukum Kontrak dari sudut Pandang Hukum Bisnis*. Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti.
- Husni, Lalu. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Mahfud Marzuki, Peter. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.
- Mertokusumo, Sudikno. 2005. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Miru, Ahmadi. 2007. *Hukum Kontrak, Perancangan Kontrak*. Jakarta: Raja Grafindo
- Muhammad Isnu, et al. 2014. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia. Penelitian Putusan Mahkamah Agung pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013*. Jakarta: Penerbit LBH Jakarta.
- Salim, H.S. 2006. *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Setiawan, R. 1987. *Pokok-pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Binacipta.
- Soedjono, Wiwoho. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2006. *Penulisan Hukum Normatif*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

### B. Tesis

- Valentino Alexander Putra, Christoforus, 2015, *Implementasi Waktu Kerja Lembur Pada Kawasan Industri Di Kota Makassar*, Tesis, Program Pascasarjana Fakultas Hukum UGM. Yogyakarta.

### C. Jurnal

- Hernawan, Ari, *Faktor-faktor Penyebab Belum Terbentuknya Serikat Pekerja Unit Kerja Perusahaan Di Kabupaten Sleman*, *Mimbar Hukum*, 2008, Vol. 20.
- Hernawan, Ari, *Keberadaan Uang pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*. *Kertha Patrika* Vol. 38 Nomor 1. Januari-April 2016.

Hernawan, Ari, *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja*, Mimbar Hukum, 2012, Vol. 24.

#### **D. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah.

#### **E. Kamus**

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2008, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

#### **F. Internet**

Antarabanten.com, *Disnaker Sudah Selesaikan 130 Kasus Hubungan Industrial*, <http://www.antarabanten.com/berita/24226/disnaker-sudah-selesaikan-130-kasus-hubungan-industri>. Diakses Tanggal 3 Desember 2016.