

AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA ANTARA PIHAK PENGUSAHA DENGAN PIHAK PEKERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh:

Putu Ayu Yulia Handari S.

Suatra Putrawan

Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas Udayana

ABSTRAK

Perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja dibuat dengan menggunakan bentuk perjanjian baku, sehingga di dalam proses pembuatannya tidak melalui tahapan-tahapan prakontrak sebagaimana biasanya yang diawali dengan proses bernegosiasi antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dan juga perjanjian tersebut dibuat di bawah tangan. Meskipun perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian baku dan di bawah tangan, namun perjanjian tersebut tetap diupayakan mengacu dan tunduk pada ketentuan yang termuat di dalam Pasal 1320 KUHPdata dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan syarat pokok syahnya suatu perjanjian dan sekaligus merupakan dasar hukum dari perjanjian kerja.

Akibat hukum dari perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja maka sanksi yang dikenakan kepada pekerja yang melanggar ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja tersebut yaitu: Apabila pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila putusannya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja. Segala perselisihan yang timbul akibat perjanjian kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak dapat diselesaikan para pihak akan menyelesaikannya melalui Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Denpasar.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Pengusaha, Pekerja

ABSTRACT

Employment agreement between employer party and employee party is made by using fixed agreement, so within the process of making agreement is not through pre-contract steps as it is normally initiated with negotiation process between employee party and employer party and also this agreement is made under hand. Although employment agreement is made in term of fixed agreement and under hand, but this agreement keeps on the effort to refer to regulation listed in Article 1320 Civil Act and Article 52 point 1 of Indonesian Republic Regulation no. 13 of 2003 as it is the legal main condition for an agreement and also as the basic law of employment agreement.

The legal consequence of employment agreement which is made between employer party and employee party that the sanction assigned to employees who violate the regulation agreed in this employment agreement, namely: If employer or employee terminate employment agreement within certain period prior ended, so the party who terminates this employment agreement must pay compensation to other party at the rest salary of the worker until the period or the worker should finish his contract period, except termination of employment agreement die to serous force/fault from employee. Any dispute taken place as consequence of this employment agreement should be settled by both parties through Registration Office of District Court Denpasar.

Key words: Employment Agreement, Employer, Employee.

I. PENDAHULUAN

Proses globalisasi yang sedang berlangsung akan membawa dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap eksistensi kaum pekerja. Globalisasi yang ditandai dengan transfer model lintas negara telah membawa konsekwensi berupa menonjolnya perusahaan transnasional, dan keterbukaan terhadap investor asing, serta penggunaan standar Internasional dalam segala hal, salah satunya adalah dalam hal mutu produksi dan prosedur ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada azas perlakuan yang sama di depan hukum (*equality before the law*), maka setiap warga negara Indonesia, berhak untuk memilih pekerjaan yang disukai, sesuai dengan bakat kecakapan dan keterampilan masing-masing serta berhak pula atas syarat-syarat pekerjaan dan upah yang adil serta jaminan sosial tenaga kerja.¹

Tujuan umum dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui syarat sahnya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, dan akibat hukum apabila terjadi wanprestasi terhadap pekerja.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku, sumber bahan hukum menggunakan bahan hukum

¹ Adrian Sutedy, 2008, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 39.

primer dan sekunder.² Teknik pengumpulan bahan hukum dengan mengadakan studi pencatatan dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dan bahan hukum.

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Pekerja

Secara umum pelanggaran yang biasa terjadi dalam hubungan kerja dapat disebabkan oleh³

- 1) Tingkah laku dan atau tindakan pengusaha terhadap karyawan.
- 2) Tingkah laku dan atau tindakan karyawan terhadap pengusaha.

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320 yang menyatakan empat syarat yang harus dipenuhi, yaitu: Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; Cakap untuk membuat suatu perjanjian; Mengenai hal atau objek tertentu; Suatu sebab (causal) yang halal.

Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam praktek secara empiris, pihak perusahaan dengan pihak pekerja dalam menyepakati perjanjian kerja dibuat secara mandiri dalam bentuk tertulis yang berupa perjanjian baku (yaitu perjanjian yang dibuat secara sepihak oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja akan menandatangani apabila disepakati perjanjian kerja tersebut), perjanjian baku masa berlaku selama 1 tahun, dan akan dapat diperpanjang dengan berdasarkan persetujuan kedua belah pihak, dan perjanjiannya masih dalam bentuk di bawah tangan.

² Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, Hal. 131-141.

³ Edy Sutrisna Sidabutar, 2007, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Banten: Express, Tangerang, Hal. 10

2.2.2 Akibat Hukum Apabila Terjadi Wanprestasi Terhadap Pekerja

Akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dalam bentuk sanksi yang akan dijatuhkan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran diatur dalam perjanjian kerja, hal ini telah dipertegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa surat perjanjian kerja waktu tertentu yang berbunyi: Apabila pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila putusanya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja. Maka konsekuensinya perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan dapat dibatalkan.

III. KESIMPULAN

1. Syarat sahnya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan empat syarat, yaitu: sepakat mereka yang mengikatkan diri, capak untuk membuat suatu perjanjian, mengenai hal atau objek tertentu dan suatu sebab (causal) yang halal. Perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja dibuat secara mandiri dalam bentuk tertulis yang berupa perjanjian baku.
2. Akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dalam bentuk sanksi yang akan dijatuhkan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran diatur dalam perjanjian kerja dengan konsekuensi perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan dapat dibatalkan.

DAFTAR PUSTAKA

Adrian Sutedy, 2008, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

Edy Sutrisna Sidabutar, 2007, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Express, Tangerang, Banten.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata)., 2000, Terjemahan Subekti R., dan Tjitrosudibio, Pradnya Paramita, Jakarta.

Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.