

Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper)

*M.S Alfarisi, Albi Ternando, Agus Irawan, Rahman, dan Emir Adzan Syazali

Universitas Adiwangsa jambi

*e-mail koresponden: ms.alfarisi85@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penerapan kontrak kerja di Indonesia dalam perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer). Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang didasarkan pada bahan hukum utama dengan menelaah teori, konsep, asas, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Pengaturan Pasal 1320 KUH Perdata dalam Perjanjian Kerja bahwa Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja, sedangkan Pasal 1320 KUH Perdata mengatur syarat-syarat perjanjian secara umum. Jadi sangat jelas bahwa Pasal 52 dimaksudkan sebagai undang-undang khusus (*lex specialis*) yaitu hanya untuk perjanjian kerja. Penerapan hukum kontrak dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pihak. Perlindungan hukum yang akan dikaji adalah perlindungan terhadap pihak yang beritikad baik sebagaimana asas itikad baik yang diimplementasikan dalam norma hukum yaitu Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Apabila perjanjian dibuat berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, maka akibat perjanjian itu berlaku bagi para pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata.

Kata Kunci: Penerapan, Perjanjian, Perspektif, KUH perdata.

*Abstract. This study aims to find out and analyze how the application of employment contracts in Indonesia in the perspective of the Civil Code (KUHPer). The approach method used in writing this research is a normative juridical approach, namely an approach based on the main legal materials by examining the theories, concepts, principles, laws and regulations related to this research. Setting Article 1320 of the Civil Code in the Employment Agreement that Article 52 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower regulates the terms of work agreements, while Article 1320 of the Civil Code regulates the terms of agreements in general. So it is very clear that Article 52 is intended as a special law (*lex specialis*), namely only for work agreements. Application of contract law in providing legal protection for the parties. The legal protection that will be studied is the protection of parties with good intentions as the principle of good faith is implemented in legal norms, namely Article 1338 paragraph (3) of the Civil Code which states that agreements must be implemented in good faith. If the agreement is made based on Article 1320 of the Civil Code, then the consequences of the agreement apply to the parties as referred to in Article 1338 paragraph (1) of the Civil Code.*

Keywords: Implementasi, Agreement, Perspective, Civil Code

PENDAHULUAN

Perjanjian merupakan hal penting dalam kehidupan masyarakat terutama bagi para pelaku usaha, Hampir seluruh kegiatan bisnis dilakukan melalui pembuatan perjanjian, namun tidak sedikit pula masyarakat/pelaku usaha yang belum memahami dengan benar betapa pentingnya memahami perjanjian dengan baik. Kadang pembuatan perjanjian hanya dianggap sebagai formalitas saja atau sebagai bukti bahwa sudah terjadi kesepakatan antara para pihak. Namun apabila terjadi masalah, barulah menyadari pentingnya suatu perjanjian. Dalam kondisi seperti ini, perjanjian hanyalah bersifat sebagai represif saja, bukan sebagai preventif.

Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan: Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, Secara umum perjanjian adalah: Kesepakatan para pihak tentang sesuatu hal yang melahirkan perikatan/hubungan hukum, menimbulkan hak dan kewajiban, apabila tidak dijalankan sebagai mana yang diperjanjikan akan menimbulkan sanksi. Dengan adanya perjanjian akan melahirkan perikatan bagi para pihak. 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 itu¹.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan

¹ Sinaga, N. A. 2018. Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Mewujudkan Keadilan Para Pihak. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 9(1).

berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung².

Perjanjian yang di buat akan menentukan kelangsungan bisnis, apakah bisnis tersebut mendatangkan untung atau rugi. Untuk itu diperlukan kecermatan dan kehati-hatian dalam menyusun perjanjian tersebut. Perjanjian hendaklah dibuat oleh orang yang benar-benar memahami dan mampu menganalisa perjanjian, Mengingat betapa pentingnya suatu perjanjian, maka pemahaman tentang hal hal yang berhubungan dengan suatu perjanjian sangat diperlukan, antara lain: Apa itu perjanjian, jenis-jenis perjanjian, isyarat-syarat sahnya perjanjian, asas-asas perjanjian, objek perjanjian, jangka waktu perjanjian, bentuk perjanjian, para pihak yang terlibat, hak dan kewajiban para pihak, struktur dan anatomi pembuatan perjanjian, penyelesaian perselisihan dan berakhirnya perjanjian.

Dengan adanya perjanjian diharapkan pihak-pihak yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan kesepakatan-kesepakatan yang telah disetujui. Dengan demikian apa yang menjadi tujuan pembuatan perjanjian dapat tercapai yaitu: Terciptanya keadilan, ketertiban, dan kepastian hukum.

Pasal 1320 KUHPerdata menentukan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi empat syarat yaitu Sepakat mereka yang mengikat dirinya, Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, Suatu hal tertentu dan Suatu sebab yang halal.

Dari keempat syarat sahnya perjanjian tersebut, syarat pertama dan kedua disebut isyarat subyektif karena menyangkut orang-orang atau subyek yang mengadakan perjanjian. Syarat subjektif ini apabila tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dimintakan pembatalan (*vernietigbaar*). Yang dapat meminta pembatalan dalam hal seorang anak yang belum dewasa adalah anak itu sendiri apabila dia sudah dewasa atau orang itu atau walinya dan untuk seseorang yang berada dibawah pengampuan maka yang meminta pembatalan perjanjian adalah pengumpunya. Sedangkan untuk seseorang yang telah memberikan kesepakatan secara tidak bebas maka orang itu sendiri yang dapat meminta pembatalan perjanjian. Pembatalan perjanjian ini tidak selamanya dan menurut pasal 1454 KUH Perdata ditentukan sampai batas waktu tertentu 5 tahun. Selama pembatalan tersebut belum dilaksanakan maka perjanjian itu masih tetap berlaku sebagai perjanjian yang sah dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya. Syarat yang ketiga dan keempat disebut syarat obyektif karena menyangkut obyek yang menjadi isi perjanjian. Apabila syarat obyektif ini tidak dipenuhi didalam pembuatan suatu perjanjian maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya perjanjian tersebut ianpa dimintakan pembatalannya oleh hakim sudah batal dengan sendirinya atau dengan kata lain perjanjian tersebut dianggap tidak berlaku.

METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah pendekatan yuridis inormatif yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas, hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun pendekatan dalam penelitian yuridis inormatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-undang dan Pendekatan Kasus.

a) Pendekatan Undang-undang (statute iapproach)

Pendekatan undang-undang merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis semua undang undang dan pengaturan yang ada sangkut pautnya dengan isu hukum yang sedang ditangani.

b) Pendekatan kasus (case iapproach)

Pendekatan kasus dapat dilakukan dengan cara melakukan kajian terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan iisu yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja dapat mencakup ketentuan yang mengikat secara hukum. Pasal 1320 KUH Perdata mengatur perjanjian kerja, termasuk hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Telah terjadi kesepakatanantara kedua pihak yang terlibat. Ini berarti bahwa kedua belah pihak diperlengkapi dengan baik untuk mengambil tindakan hukum dalam situasi yang sesuai, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja sama dengan subjek hukum dalam hubungan kerja. Sedangkan tujuan perjanjian kerja adalah untuk menghargai tenaga dan waktu yang telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh dalam menjalankan perusahaan Pasal 1320 KUHPerdata mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam perjanjiankerja. Penting untuk mengetahui hak-hak pekerja dan menyadari apa yang diharapkan dari pekerja untuk melindungi diri dari pekerjaan. Setelah banyak negosiasi, kesepakatan telah dicapai antara kedua pihak. Ini berarti bahwa kedua belah pihak diperlengkapi dengan baik untuk mengambil

² Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung:Citra AdyatiBhakti,2003, hlm. 6-7.

tindakan hukum dalam keadaan yang sesuai salah satu syarat perjanjian kerja tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut tidak sah dan kekuatan hukumnya kecil. Apabila kedua belah pihak telah menyepakati hal tersebut, maka akan ada tanda tangan perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum setelahnya. Kebijakan kita dapat membantu mencegah atau menyelesaikan masalah hubungan kerja.

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, baik mengenai pekerjaan, Pengupahan sebagaimana diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasari pada tiga fungsi upah, yaitu mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja serta keluarganya, mempunyai fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang dan membuat pemberian insentif agar bisa mendorong peningkatan produktivitas kerja dan juga pendapatan standart nasional sesuai lokasi kerja³, maupun fasilitas lainnya hanya mengikat secara hukum jika dituangkan dalam bentuk perjanjian, yaitu perjanjian kerja. Hal ini secara tegas diatur dalam pasal 50 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menentukan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh⁴, Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut. Pasal 1 angka (14) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian terdiri atas dua bentuk, yaitu bentuk tertulis dan lisan, kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini seperti tertuang dalam pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur bahwa: Perjanjian kerja dibuat tertulis atau lisan dan Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Langkah singkat dari tahap penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi yaitu adanya musyawarah umum antar kedua belah pihak yang berperkara untuk mendapatkan persetujuan atau kesepakatan. Apabila terdapat kendala diungkapkan atau diselesaikan, dengan bantuan mediator mampu diungkapkan perlahan dengan proses mediasi. Keterbukaan tersebut terjadi musabab kedua belah pihak percaya akan sifat kenetralan dari seorang mediator, sehingga tak perlu khawatir untuk menceritakan segalanya yang penting.⁵ Persyaratan utama dari suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan dari para pihak. Tanpa kesepakatan dari para pihak, perjanjian menjadi cacat, dalam artian perjanjian tersebut dapat dibatalkan oleh salah satu pihak. Bahwa pencantuman atau dimasukkannya Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sudah diatur di dalam KUHPerdata Pasal 1320, Adanya perbedaan antara Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 dengan Pasal 1320 iKUHPerdata tentang sahnya perjanjian.

Pasal 52 UU No 13 Th 2003 Ketentuannya adalah Kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan di janjikan, pekerjaan yang di janjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Pasal 1320 KUHperdata Ketentuannya adalah Kesepakatan kedua belah pihak, Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu adanya objek, suatu sebab yang halal, suatu sebab terlarang bila dilarang oleh Undang-Undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban Umum, Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur persyaratan sahnya suatu perjanjian kerja, sedangkan Pasal 1320 KUHPerdata mengatur tentang syarat perjanjian secara umum. Jadi sangatlah jelas bahwa Pasal 52 ini dimaksudkan sebagai hukum khusus (*lex ispecialis*), yaitu hanya untuk perjanjian kerja saja, sedangkan Pasal 1320 adalah suatu hukum yang umum (*lex igeneralis*), karena itu berlaku untuk perjanjian secara umum⁶.

Pengertian suatu hal tertentu dalam Pasal 1320 KUHPerdata, menunjuk kepada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokoknya atau objeknya harus tertentu dan jelas. Suatu perjanjian yang dibuat harus jelas merupakan perjanjian apa?. Apakah perjanjian itu merupakan perjanjian kerja, jual beli, sewa menyewa atau hanya perjanjian pinjam meminjam saja? Pokok atau objeknya perjanjian itu harus jelas yang mana? Pasal 1332 KUHPerdata menetapkan bahwa hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian, Pada saat membuat perjanjian, boleh jumlah barang belum pasti, tetapi di kemudian hari harus dapat ditentukan atau dihitung. Barang-barang yang baru akan ada dikemudian hari dapat menjadi pokok suatu

³ Herdiana, Dadan, and Abdul Hadi. 2021. 'Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)', *Prosiding SENANTIAS*, 1: 319

⁴ Jimmy, S. J. 2009. *Legal Officer. Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan & Masalah Hukum di Perusahaan*.

⁵ Peeri, Noah C., Nistha Shrestha, Md Siddikur Rahman, Rafdzah Zaki, Zhengqi Tan, and others. 2021. 'The SARS, MERS and Novel Coronavirus (COVID-19) Epidemics, the Newest and Biggest Global Health Threats: What Lessons Have We Learned?', *International Journal of Epidemiology* (Oxford University Press), pp. 717–26 <<https://doi.org/10.1093/IJE/DYAA033>>

⁶ Samudra, D., & Hibar, U. (2021). Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Bina Bangsa Volume 1 Nomor 1 Januari 2021 DOI Issue : 10.46306/rj.v1i1. hal 34.*

perjanjian, misalnya panen dikemudian hari. Tetapi untuk suatu warisan yang belum terbuka, tidaklah boleh menjadi pokok perjanjian.

Ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang adanya pekerjaan yang diperjanjikan memang seakan-akan sudah dimengerti bahwa perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian kerja, tetapi bagaimana dengan pokok perjanjiannya, apakah hanya pekerjaan saja? Pengertian perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, Salah satu kebutuhan yang paling penting untuk melangsungkan kehidupannya maupun keluarga pekerja, dengan bekerja seseorang akan memperoleh imbalan dalam bentuk uang. Upah diberikan oleh perusahaan atas tenaga yang dikeluarkan pekerja/buruh menurut Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan bahwa “setiap orang tanpa terkecuali berhak bekerja serta mendapat imbalan dengan diperlakukan adil dan layak di dalam hubungan kerja.” Hak disini dikaitkan dengan pengertian hak asasi manusia yaitu suatu kebebasan individu yang dimilikinya dengan keluasaan⁷ hak dan kewajiban para pihak. Mengerjakan pekerjaan⁷ hanya merupakan kewajiban dari pekerja/buruh dan ini merupakan hak bagi pengusaha untuk menerima pekerjaan. Sedangkan hak bagi pekerja/buruh adalah menerima pembayaran uang, dan ini merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk melakukan pembayaran uang Jadi, jelas bahwa hal tertentu mencakup perjanjiannya harus tertentu sebagai perjanjian apa dan pokok perjanjian atau objeknya harus tertentu pula. Hal yang tertentu dalam perjanjian kerja bukanlah hanya perlu ada pekerjaan saja, tetapi ada yang lainnya, yaitu pembayaran, karena itu sungguh salah kalau menetapkan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja hanya memerlukan pekerjaan saja.

Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas menghilangkan syarat sebab untuk sahnya suatu perjanjian kerja. Apakah betul suatu perjanjian kerja tidak membutuhkan sebab, sedangkan Pasal 1320 dan Pasal 1355 KUHPerdata menentukan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian adalah termasuk harus ada sebab? Untuk menjawab masalah ini, kiranya perlu dimengerti terlebih dahulu apakah yang dimaksud dengan sebab itu? Prof. Subekti, SH menjelaskan, bahwa yang dimaksud dengan sebab (bahasa Belanda: oorzaak, bahasa Latin: causa) adalah tiada lain dari pada isi perjanjian. Prof Subekti, SH memberikan penjelasan lebih lanjut sebagai berikut. “Dengan segera harus di hilangkan suatu kemungkinan salah sangka, bahwa sebab itu adalah sesuatu yang menyebabkan seorang membuat perjanjian yang termaksud, bukan itu yang dimaksudkan oleh undang-undang dengan sebab yang halal itu. Sesuatu yang menyebabkan seorang membuat suatu perjanjian atau dorongan jiwa untuk membuat suatu perjanjian pada dasarnya tidak di perdulikan oleh undang-undang.

Hukum pada dasarnya tidak menghiraukan apa yang ada dalam gagasan seorang atau apa yang dicita-citakan seorang, yang di perhatikan oleh hukum atau undang-undang hanyalah tindakan orang-orang dalam masyarakat. Misalnya, saya membeli rumah karena saya mempunyai simpanan uang dan saya takut kalau-kalau dalam waktu singkat akan ada suatu tindakan moneter pemerintah atau nilai uang akan terus menurun, atau menjual mobil saya, karena harga alat-alat mobil sudah sangat mahal. Gagasan cita-cita, perhitungan yang menjadi dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tadi bagi undang-undang tidak penting. Jadi, yang dimaksudkan dengan sebab atau causa dari suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri.

Dalam suatu perjanjian jual beli, isinya adalah pihak yang satu menghendaki uang dan pihak yang lain menghendaki barang. Dalam perjanjian sewa menyewa: satu pihak menginginkan kenikmatan sesuatu barang, pihak yang lain menghendaki uang. Dengan demikian, kalau seseorang membeli pisau di toko dengan maksud untuk membunuh orang dengan pisau tadi, jual beli pisau tersebut mempunyai suatu sebab atau causa yang halal, seperti jual beli barang- barang lain. Lain halnya, apabila soal membunuh itu dimasukkan dalam perjanjian, misalnya isi penjual hanya bersedia menjual pisaunya, kalau isi pembeli membunuh orang. Isi perjanjian ini menjadi sesuatu yang terlarang, Jadi, menurut Prof. Subekti, SH, bahwa sebab itu adalah isi perjanjian dan kalau melihat dari contoh soal yang diberikan, maka sebenarnya pengertian isi perjanjian itu tidak lain adalah prestasi masing-masing pihak. Prestasi pihak pertama adalah merupakan kontraprestasi bagi pihak kedua atas prestasi dari pihak kedua tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, jelas Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 ini tidak tepat karena tidak menentukan suatu perjanjian kerja harus ada sebab yang halal, tetapi hanya menentukan tentang pekerjaan saja yang harus halal, yaitu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Menyerahkan (mengerjakan) pekerjaan dari pekerja memang adalah merupakan sebab bagi pihak pengusaha, tetapi bagaimana dengan sebab bagi pekerja/buruh? Sebab bagi pihak pekerja/buruh untuk menyerahkan (menyelesaikan) pekerjaan adalah penyerahan uang (upah) dari pengusaha.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka sepatutnya Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 ini dicabut atau direvisi karena dalam suatu perjanjian termasuk perjanjian kerja harus ada sebab. Menurut Prof. Subekti, SH, sebab itu adalah isi perjanjian itu sendiri. Jadi, pengertian sebab sangat rancu. Selain itu, juga karena ada Pasal 1336 KUHPerdata yang menyatakan bahwa: “Jika tidak dinyatakan sebab, tetapi ada suatu sebab yang halal, ataupun jika

⁷ Ayu, Dewa, Mirah Octaviani, and Wayan Suardana. 2020. TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP PEKERJA/BURUH TERKAIT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR

ada suatu sebab lain, daripada yang dinyatakan maka perjanjian demikian adalah sah.” Kajian Pembuat Undang-Undang Dicantumkannya Pasal 52 Undang- Undang Ketenagakerjaan Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 iTahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 UKK, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan.Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar Kesepakatan kedua belah pihak, Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha,Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh,Jabatan atau jenis pekerjaan,Tempat pekerjaan; Besarnya upah dan cara pembayarannya, Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh,Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja, Akibat suatu perjanjian dibuat tanpa adanya ketentuan No. 1 idan 2 ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang- Undang Ketenagakerjaan (UUKK), maka perjanjian tersebut DAPAT dibatalkan artinya perjanjian itu sah sepanjang tidak ada permintaan batal oleh orang yang membuat perjanjian tersebut.

Sedangkan akibat hukum suatu perjanjian tidak sesuai dengan ketentuan 3 dan 4 Kitab ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUKK), maka perjanjian tersebut BATAL demi hukum. Perjanjian BATAL demi hukum artinya perjanjian itu dianggap dari semula sudah batal dan Hakim berwenang (karena ijabatannya) menyatakan batal perjanjian tersbut meskipun tidak diminta oleh salah satu pihak (batal secara mutlak) .⁸

Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur persyaratan sahnya suatu perjanjian kerja, sedangkan Pasal 1320 KUHPerdata mengatur tentang syarat perjanjian secara umum. Jadi sangatlah jelas bahwa Pasal 52 ini dimaksudkan sebagai hukum khusus (*lex ispecialis*), yaitu hanya untuk perjanjian kerja saja, sedangkan Pasal 1320 adalah suatu hukum yang umum (*lex igeneralis*), karena itu berlaku untuk perjanjian secara umum, Di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan demikian pasal tersebut juga bermaksud menyatakan tentang kekuatan perjanjian, yaitu bahwa kekuatan perjanjian adalah sama dengan suatu undang-undang dan kekuatan seperti itu diberikan kepada semua perjanjian yang dibuat secara sah. Tetapi Pasal 52 Undang- Undang Ketenagakerjaan adalah *lex specialis* artinya khusus perjanjian kerja, sahnya perjanjian kerja mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil riset ini bisa disimpulkan Pengaturan Pasal 1320 Kitab Undang- undang Hukum Perdata dalam Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia kalau Pasal 52 UU Nomor. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menata persyaratan sahnya sesuatu perjanjian kerja, sebaliknya Pasal 1320 KUHPerdata menata mengenai ketentuan perjanjian dengan cara biasa. Jadi amatlah nyata kalau Pasal 52 ini dimaksudkan selaku hukum spesial(*lex specialis*), ialah cuma buat akad kegiatan saja, sebaliknya Artikel 1320 merupakan sesuatu hukum yang biasa(*lex generalis*), sebab itu legal buat akad dengan cara biasa. Dengan begitu artikel itu pula berarti melaporkan mengenai kekuatan perjanjian, ialah kalau kekuatan perjanjian merupakan serupa dengan sesuatu hukum serta daya semacam itu diserahkan pada seluruh perjanjian yang terbuat dengan cara sah. Namun Pasal 52 Undang- Undang Ketenagakerjaan merupakan *lex specialis* maksudnya spesial perjanjian kegiatan, sahnya akad kegiatan merujuk pada Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi hukum akad dalam membagikan proteksi hukum untuk para pihak. Proteksi hukum yang hendak dikaji merupakan proteksi kepada pihak yang berhasrat bagus begitu juga dasar itikad bagus yang diimplementasikan dalam norma hukum ialah Pasal 1338 ayat(3) Buku Hukum Hukum Awasi yang melaporkan kalau akad wajib dilaksanakan dengan itikad bagus. Bila akad sudah terbuat bersumber pada pasal 1320 KUHPerdata hingga konsekuensinya perjanjian itu legal selaku hukum untuk para pihak selaku mana ada dalam Pasal 1338 ayat(1) KUHPerdata. Bila salah satu pihak tidak melakukan hasil cocok dengan apa yang diperjanjikan diucap wanprestasi. Terbentuknya wanprestasi menyebabkan pihak lain(lawan dari pihak yang wanprestasi).

⁸ Samudra, D., & Hibar, U. (2021). Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Bina Bangsa Volume 1 Nomor 1 Januari 2021 DOI Issue : 10.46306/rj.v1i1. hal 34.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hal. 42.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003, hlm. 6-7.
- Ayu, Dewa, Mirah Octaviani, and Wayan Suardana. 2020. TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA TERHADAP PEKERJA/BURUH TERKAIT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH LEMBUR
- Peeri, Noah C., Nistha Shrestha, Md Siddikur Rahman, Rafdzah Zaki, Zhengqi Tan, and others. 2021. 'The SARS, MERS and Novel Coronavirus (COVID-19) Epidemics, the Newest and Biggest Global Health Threats: What Lessons Have We Learned?', *International Journal of Epidemiology* (Oxford University Press), pp. 717–26 <<https://doi.org/10.1093/IJE/DYAA033>>
- Fithriatus Shalihah, Riau Pos, Opini: Outsourcing Dan Hukum Ketenagakerjaan, Sabtu, 23 Pebruari 2013, atau dalam Fithriatus Shalihah, riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan.html#Urt5U91WnM
- Herdiana, Dadan, and Abdul Hadi. 2021. 'Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)', *Prosiding SENANTIAS*, 1: 319
- Supeno. 2019. *Dasar-dasar Hukum Perikatan, Hukum perjanjian pada Umumnya, Perjanjian dalam Presfektif Hukum Internasional, dan Perjanjian Dalam Presfektif Hukum Islam*. Jambi. Salim Media Indonesia. al 23
- Jimmy, S. J. 2009. *Legal Officer. Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan & Masalah Hukum di Perusahaan*.
- Samudra, D., & Hibar, U. (2021). Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Bina Bangsa Volume 1 Nomor 1 Januari 2021 DOI Issue : 10.46306/rj.v1i1*. hal 34.
- Sinaga, N. A. 2018. Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Baku Dalam Mewujudkan Keadilan Para Pihak. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 9(1).

Peraturan Perundang-undangan

- Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (14).
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) & 54.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52.
- KUHPerdata, Pasal 1603 a.
- Pasal 3, Pasal 4 ayat 1, dan Pasal 5 Undang-undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian