

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

#### A. Pengertian Perjanjian Kerja

Jika membicarakan tentang pengertian perjanjian kerja maka, pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian antara lain : Dalam kamus besar bahasa Indonesia pengertian perjanjian sebagai berikut : “Persetujuan ( tertulis atau dengan lisan ) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang mana berjanji akan mentaati apa yang tersebut di persetujuan itu.<sup>1</sup>

Secara etimologis perjanjian ( yang dalam bahasa arab diistilahkan dengan Mu’ahadah Ittifa’,akad ) atau kontrak dapat diartikan sebagai : “perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih.<sup>2</sup> Terdapat perbedaan pendapat para ulama’ fiqh dalam menentukan rukun akad. Jumhur ulama’ fiqh menyatakan bahwa rukun akad terdiri atas :

1. Pernyataan untuk mengikatkan diri ( sighat al-aqd )
2. Pihak-pihak yang berakad ( al-muta’aqidain )
3. Obyek akad ( al-ma’qud ‘alaih )

Ulama’ Hanafiah berpendirian bahwa rukun akad itu hanya satu, yaitu shighat al-‘aqd (ijab dan qobul ). Sighat al aqd merupakan rukun yang terpenting, karena melalui pernyataan inilah diketahui maksud setiap pihak yang melakukan akad. Sighat al-aqd ini diwujudkan melalui ijab dan qobul. Dalam kaitannya dengan ijab dan qobul ini, para ulama’ mensyaratkan :

- a. Tujuan yang terkandung dalam pernyataan itu jelas, sehingga dapat dipahami jenis akad yang dikehendaki, karena akad-akad itu sendiri berbeda dalam sasaran dan hukumnya.
- b. Antara ijab dan qobul terdapat kesesuaian.

---

<sup>1</sup> Wjs. Poerwadarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1985, hlm. 402.

<sup>2</sup> Chairuman Pasaribu, *loc cit*, hlm.1

c. Pernyataan ijab dan qabul itu mengacu kepada suatu kehendak masing-masing pihak secara pasti, tidak ragu-ragu.

Ijab qabul ini bisa berbentuk perkataan, tulisan, perbuatan, dan isyarat. Pernyataan ijab dan qabul melalui tulisan dalam pernyataan kehendak untuk melakukan suatu akad, para ulama' membuat suatu kaidah fiqih yang menyatakan bahwa :

# الْكِتَابُ كَالْإِخْتَابِ #

Artinya, pernyataan yang jelas yang dituangkan dalam bentuk tulisan, kekuatan hukumnya sama dengan ungkapan langsung melalui lisan.<sup>3</sup>

Dalam perjanjian dikenal adanya asas-asas hukum perjanjian yang harus selalu diperhatikan oleh semua pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian. Pada umumnya asas hukum tidak berwujud peraturan konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang bersifat abstrak yang terdapat didalam peraturan hukum konkrit. Banyak para pakar yang memberikan pengertian tentang asas hukum tersebut. Adapun asas-asas perjanjian adalah sebagai berikut:

a. Asas Konsensualisme

Asas ini berhubungan dengan saat lahirnya perjanjian. Istilah konsensualisme berasal dari bahasa latin "consensus" yang berarti sepakat. Konsensualisme mengandung pengertian bahwa suatu perjanjian telah lahir dengan adanya kata sepakat/ tercapainya persesuaian diantara para pihak yang membuat perjanjian mengenai pokok perjanjian. Asas konsensualisme adalah suatu asas yang menentukan bahwa perjanjian itu telah terjadi atau lahir dengan adanya kata sepakat atau kehendak yang bebas dari para pihak yang membuat perjanjian tanpa harus disertai formalitas tertentu. Asas konsensualisme terdapat dalam pasal 1320 butir 1 jo pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa diperlukan adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya dan tidak diperlukan formalitas tertentu disamping kesepakatan yang telah tercapai.

---

<sup>3</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007, hlm. 99-100

b. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini diatur dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya“.

Dari kata “semua“ tersimpul asas kebebasan berkontrak yang mengandung pengertian :

- 1) Setiap orang bebas untuk mengadakan / tidak mengadakan suatu perjanjian;
- 2) Setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian dengan siapapun juga;
- 3) Setiap orang bebas untuk menentukan sendiri isi dan syarat-syarat perjanjian;
- 4) Setiap orang bebas untuk menentukan bentuk perjanjian;
- 5) Setiap orang bebas untuk menentukan hukum yang berlaku bagi perjanjian yang dibuatnya.

c. Asas kekuatan mengikat ( Pacta Sunt Servanda )

Asas ini merupakan asas dalam perjanjian yang berhubungan dengan akibat dari suatu perjanjian. Hal ini berarti bahwa kedua belah pihak terikat oleh adanya kesepakatan dalam perjanjian yang telah mereka buat dan para pihak terikat juga pada ketentuan dalam perjanjian tersebut. Asas kekuatan mengikat diatur dalam pasal 1338 ayat (1) dan (2) KUH Perdata yang berbunyi:

- (1) “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.“ Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kekuatan mengikat dari sebuah perjanjian baru ada apabila perjanjian tersebut dibuat menurut hukum. “secara sah“ berarti bahwa perjanjian yang dibuat tersebut harus memenuhi persyaratan perjanjian sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata. “berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya“ berarti bahwa para pihak yang membuat

perjanjian dapat dikatakan membuat undang-undang bagi dirinya sendiri.

- (2) “suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.“ Hal ini berarti bahwa para pihak wajib menaati dan melaksanakan kewajiban seperti yang telah diperjanjikan. Sebagai konsekuensinya apabila salah satu pihak melanggar kesepakatan yang telah dibuat maka pihak lainnya dapat mengajukan tuntutan atas dasar wanprestasi dari pihak lawannya.

d. Asas Itikad Baik

Asas ini berkenaan dengan pelaksanaan dari suatu perjanjian yang telah diadakan suatu pihak yaitu menghendaki agar suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas ini terdapat dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa ”suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Adanya asas itikad baik ini memberikan landasan bagi pelaksanaan suatu perjanjian yang ada.

e. Asas Kepribadian

Asas ini berkenaan dengan subyek hukum yang terikat pada perjanjian. Arti asas kepribadian adalah apabila dua orang / lebih membuat perjanjian maka yang terikat dalam perjanjian tersebut hanyalah mereka sendiri. Asas kepribadian dipertegas dalam pasal 1340 KUH Perdata yang berbunyi “ suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya “. Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada umumnya tidak seorangpun dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri sehingga apabila para pihak mengadakan perjanjian maka perjanjian tersebut hanya mengikat dan berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian dan

oleh karenanya perjanjian itu tidak akan membawa keuntungan/kerugian terhadap pihak ketiga.<sup>4</sup>

Dengan adanya salah satu asas dalam perjanjian yakni asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract* yang artinya memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>5</sup>

Salah satunya mengadakan perjanjian dalam bidang ketenagakerjaan yakni perjanjian kerja, Pengertian perjanjian kerja yang umum, dapat dijumpai dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, yang berbunyi : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>6</sup> Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu bapak Prof. R.Iman soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang Perjanjian Kerja, beliau mengemukakan bahwa : “Perjanjian Kerja adalah Suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannys untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”<sup>7</sup>

Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan : Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”<sup>8</sup> Secara umum yang dimaksud dengan “ Perjanjian Kerja, adalah perjanjian yang diadakan oleh 2 orang ( pihak ) atau lebih, yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain

---

<sup>4</sup> <http://dormatio.blogspot.com/2013/05/asas-asas-perjanjian.html>

<sup>5</sup> Djumadi, *loc. cit.*, hlm. 14

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007, hlm.47

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, *ibid*, hlm. 49

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dalam praktik, dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada :

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja / perburuhan, dan
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Di dalam agama Islam, masalah ketenagakerjaan diatur dalam hal sewa menyewa (ijarah). Al ijarah berasal dari kata al ajru yang arti menurut bahasanya al'iwadh (ganti dan upah), dari sebab itu atas tsawab (pahala) dinamai ajru (upah). Menurut pengertian syara' al ijarah ialah: "suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian".

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda pendapat tentang mendefinisikan ijarah, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menurut Hanafiyah bahwa ijarah adalah:

عقد يفيد تملك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض

Artinya: "Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan"

2. Menurut Malikiyah bahwa ijarah adalah:

تسمية التعاقد على منفعة الادمي وبعض المنقولان

Artinya: "Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan"

3. Menurut Hanabilah bahwa ijarah adalah

الايجار تملك منافع شئى مباحة مدة معلومة بعوض

Artinya: "Pemilikan manfaat suatu harta benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan"

4. Menurut Syafi'iyah bahwa ijarah adalah:

الايجار عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلة التبادل والاباحة بعوض

معلوم

Artinya: “Transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu”

Setelah melihat definisi di atas, pengertian ijarah ialah upah dan sewa, jasa atau imbalan, yaitu transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda. Yang salah satunya berbentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup.<sup>9</sup> Perjanjian kerja dalam syari’at Islam digolongkan kepada perjanjian ijarah a’yan” , yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut “ajir”, ( ajir ini terdiri dari ajir khas yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan ajir musytarak yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan ajir (pemberi kerja) disebut dengan “musta’jir”.<sup>10</sup> Menurut ulama’ hanafiyah, rukun al ijarah itu hanya satu, yaitu ijab (ungkapan menyewakan) dan qabul (persetujuan terhadap sewa menyewa). Akan tetapi jumhur ulama’ mengatakan bahwa rukun al-ijarah itu ada empat, yaitu: a) orang yang berakad, b) sewa/imbalan, c) manfaat, dan d) shighat ( ijab dan qabul ).

Sebagai transaksi umum, al ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad ijarah adalah sebagai berikut :

1. Untuk kedua orang yang berakad ( al-muta’aqadain ), menurut ulama’ syafi’iyah dan hanabillah, disyaratkan telah baligh dan berakal.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah dalam surat an-Nisa’, 4 : 29 yang berbunyi :

---

<sup>9</sup> Ghufroon A. Mas’adi, op. Cit, hlm. 181-182

<sup>10</sup> Chairuman Pasaribu, *loc. cit*, hlm. 153-154

يأبها الذين امنوا لا تأكلوا اموالكم بينكم با الباطل الا انتكون تجارة عن  
تراض منكم

*Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang batil, kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku suka sama suka diantara kamu,,*

3. Manfaat yang menjadi obyek al ijarah harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak muncul perselisian dikemudian hari.
4. Obyek al-ijarah itu boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercacat.
5. Obyek al-ijarah itu sesuatu yang diharamkan oleh syara'.
6. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa.
7. Obyek al-ijarah itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan.
8. Upah/sewa dalam akad al-ijarah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta.
9. Ulama' hanafiyah mengatakan upah/sewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa.<sup>11</sup>

Ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja atau buruh, harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut :

Pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam hal ijarah pekerjaan, diperlukan adanya job description ( uraian pekerjaan ). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja. Kedua, pekerjaan yang menjadi obyek ijarah tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak musta'jir ( pekerja ) sebelum berlangsung akad ijarah.<sup>12</sup>

apabila seseorang atau pengusaha itu telah melakukan sesuatu perbuatan yang melanggar hukum, maka pada pelakunya dapat dijatuhkan

<sup>11</sup> Nasrun Haroen, *op. Cit.* Hlm. 231-235

<sup>12</sup> Ghufroon A. Mas'adi, *loc cit.*, hlm. 185-186



sesuatu sanksi. Penjatuhan sanksi tersebut dengan alasan melanggar perjanjian atau dalam istilah lain dinamakan dengan “wanprestasi”.<sup>13</sup>

## B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks al-Qur’an maupun Sunnah.

QS. Al-Isra’ ayat 34:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“Dan penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawabannya”.<sup>14</sup>

QS. An Nur: 33, yang berbunyi:<sup>15</sup>

وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْكِتَابَ بِمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا وَأَنْتُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ.... (النور: 33)

Artinya: ”Dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu...” (Qs. An Nur: 33)<sup>16</sup>.

Dalam Al-Qur’an Surat Al-Qasas ayat 26 :

قَالَتْ اخذهُمَا يَا بَيْتِ إِسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مِنَ  
أَسْتَأْجَرْتِ الْقَوِيَّ الْأَمِينِ

<sup>13</sup> Chairuman Pasaribu, *loc.cit*, hlm. 2

<sup>14</sup> Depag, *Al-Qur’an dan Terjemah*, Semarang : PT. Tanjung Mas Inti, 1992, hlm.429

<sup>15</sup> Novita Mujiatun, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja DiBawah Umur (Studi Kasus pada LPK Cinta Keluarga Semarang)*, di Publikasikan di Library IAIN Walisongo tahun 2010.

<sup>16</sup> Depag, *Al-Qur’an dan Terjemah*, *op.cit*, hlm. 549

“Berkatalah salah seorang dari (kedua gadis itu), “hai ayah ku!, terimalah ia sebagai pekerja upahan. Sebaiknya yang diterima bekerja adalah orang yang kuat, yang bisa dipercaya”.<sup>17</sup>

Sedangkan dalam ketentuan Sunnah Rasulullah dapat diketemukan antara lain:

Diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi Saw bersabda :

عن ابن عمر قال : قال رسول الله ص.م. اعطوا ال لأجير اجره قبل ان يجف عرقه  
(رواه ابن ماجه)

Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah saw. : ”Berilah olehmu upah orang sewaan (pekerja) sebelum keringatnya kering”. ( Ibnu Majah ).

Bahkan pada hadist yang lain Rasulullah saw mengancam kepada golongan manusia yang besok diakhirat akan berhadapan dengan beliau sebagai musuh sebagai berikut :

عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: قال الله تعالى  
ثلاثة انا خصمهم يوم القيمة : رجل اعطى بي ثم غدر, ورجل باع حرا فأكل ثمنه  
ورجل استأجر أجيراً فستوفى منه , ولم يعطه اجره.(البخاري)

“Dari Abu Hurairah ra Nabi Saw bersabda, “Tiga golongan yang menjadi musuhku dihari kiamat :

- Seseorang memberikan janjinya kepadaku, tetapi kemudian khianat.
- Seseorang yang menjual orang merdeka lalu hasilnya di makannya
- Seseorang yang menjadikan orang lain sebagai buruhnya, kemudian si buruh menunaikan kewajiban kepadanya, tetapi dia tidak mau memberikan hak upahnya”.(HR. Bukhari).<sup>18</sup>

Dalam hadist lain Rasulullah saw bersabda :

<sup>17</sup> Depag, *Al-Qur'an dan terjemah*, ibid, hlm. 613

<sup>18</sup> A. Hassan, *Tarjamah Bulughul Maram*, Bandung : CV. Diponegoro, 1994, hlm. 456,

و عن ابي هريرة , في حديث له عن النبي صل انه يغفر لأمته في اخر ليلة من رمضان , قيل يا رسول الله اهي ليلة القدر قال لا ولكن العا مل انما يو في اجره اذا قضى عمله رواه أحمد

Dan dari abu hurairah, dalam satu hadits baginya dari nabi saw : “sesungguhnya Allah akan mengampuni umatnya di akhir malam Ramadhan “, Rasulullah ditanya : ya Rasulallah, apakah malam itu malam lailatul qadar ? Rasulullah saw. Menjawab : “tidak, sebab seseorang pekerja itu sungguh akan dipenuhi upahnya apabila ia telah menunaikan pekerjaannya”. ( HR. Ahmad ).<sup>19</sup>

Sedangkan dasar hukum positif yang berlaku di Indonesia mengenai perjanjian kerja adalah sebagai berikut : a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. c) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.<sup>20</sup>

### C. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

---

<sup>19</sup> A. Qadir Hassan, et al, *Terjemahan Nailul Authar Himpunan Hadits-Hadits Hukum*, jilid 4, Surabaya : PT. Bina Ilmu Surabaya, 1983, hlm. 1989 - 1890

<sup>20</sup>UU nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, KEP-48/MEN/IV/2004, UU nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun ( pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian ( pekerjaan ) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang-orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai

syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim, Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.<sup>21</sup>

#### **D. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja**

Selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPerdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, menurut seorang pakar hukum perburuhan dari negeri Belanda, yaitu prof. Mr. M.G. Rood, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala didalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari :

a. Adanya unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ad suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya Unsur Service atau Pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, si majikan.

c. Adanya Unsur Time atau Waktu Tertentu

---

<sup>21</sup> Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2007, hlm. 57-59

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

d. Adanya Unsur Pay Atau Upah

Jika seorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.<sup>22</sup>

**E. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam perjanjian Kerja**

Dengan terpenuhinya syarat perjanjian kerja sebagaimana diutarakan diatas, maka terjadilah hubungan hukum diantara para pihak yang melakukan perjanjian tersebut. Dengan timbulnya hubungan hukum diantara mereka, maka dengan sendirinya akan melahirkan hak dan kewajiban diantara para pihak tersebut. Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi. Dalam hal prestasi ini soebekti menulis, “ Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban- khusus perjanjian pada umumnya, maka apa yang dikemukakan oleh soebekti diatas berlaku pula padanya. Artinya apa yang menjadi hak buruh akan menjadi kewajiban majikan, dan sebaliknya hak majikan adalah kewajiban buruh.kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.”<sup>23</sup>

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah :

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.

---

<sup>22</sup> Djumadi, *loc. Cit*, hlm. 37-40

<sup>23</sup> Soebekti, *Hukum Perjanjian*, cet VIII, PT. Internas, 1984, hlm. 29-30

- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
- c. Mengerjakan dengan tekun, cermat, dan teliti.
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu berupa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak , dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah :

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan.
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.<sup>24</sup>

Kewajiban-kewajiban majikan juga diatur dalam pasal 1602-1620z BW diantaranya :

- a. Membayar Upah

Kewajiban yang terpenting tentunya untuk membayar upah. Maka dari itu adalah agak layak, bahwa dari pasal-pasal tersebut tidak kurang dari 21 pasal ( 1602-1602t ) mengenai kewajiban membayar upah, sedang hanya 8 pasal ( 1602u-1602z ) mengenai lain-lain kewajiban dari majikan.

Kewajiban membayar upah ini disebutkan pada pasal 1602 dan ditegaskan dalam pasal 1602a sedemikian rupa. Bahwa upah yang ditetapkan menurut lamanya siburuh bekerja harus dihitung dari waktu siburuh mulai bekerja dalam hubungan kerja, sampai pada waktu hubungan kerja itu dihentikan. Ini ada artinya, kalau hubungan kerja itu dihentikan lebih dahulu daripada semestinya, dalam hal mana untuk

---

<sup>24</sup> Chiruman Pasaribu, op. Cit, 155-156

sisa waktu yang siburuh seharusnya terus bekerja, ia tidak berhak atas upah, melainkan atas penggantian kerugian.

b. Pengecualian prinsip tiada kerja tiada upah

Prinsip tiada kerja tiada upah disebutkan dalam pasal 1602b, sedangkan pasal 1602c dan d menyebutkan 4 pengecualian prinsip tiada kerja tiada upah, yaitu buruh tetap menerima upah meskipun tidak bekerja :

1 ) apabila siburuh jatuh sakit atau apabila ada kecelakaan, sehingga siburuh tidak dapat bekerja pada waktu yang agak pendek, kecuali kalau sakit atau kecelakaan ini disebabkan oleh siburuh sendiri dengan sengaja atau secara yang bertentangan dengan kesusilaan. Kalau siburuh berhak mendapat sokongan dari suatu dana maka jumlah sokongan ini boleh diperhitungkan;

2 ) apabila tidak bekerja ini disebabkan oleh suatu kewajiban yang dilimpahkan pada buruh oleh undang-undang atau oleh pemerintah tanpa upah;

3 ) apabila ada keadaan yang sangat istimewa dan yang mendorong siburuh untuk tidak bekerja;

4 ) apabila tidak bekerja ini disebabkan oleh kesalahan simajikan.

c. Kewajiban untuk memberitahukan Sesuatu

Pasal 1602e mewajibkan majikan memberitahukan kepada buruh isi surat-surat dari perusahannya selaku bahan untuk mengetahui berapa jumlah upah dari si buruh, yaitu apabila misalnya jumlah upah itu digantungkan pada hasil-hasil dari perusahaan majikan. Sebaliknya, siburuh harus, kalau perlu, merasakan hal yang diberitahukan kepadanya itu.

d. Kewajiban Untuk Memberi kesempatan Kepada Buruh

Pasal 1602u mewajibkan majikan memberikan kesempatan kepada buruh yang berdiam bersama majikan, akan memenuhi kewajiban berhubungan dengan keagamaan dan akan melakukan sekedar hiburan, satu dan lain menurut apa yang dijanjikan atau menurut adat kebiasaan ditempat. Kalau betul perlu, majikan boleh menyimpang dari peraturan



ini, tetapi dalam satu bulan harus sedikitnya dua hari minggu libur dan pada satu tahun harus ada sedikitnya 52 hari libur.

Dalam keadaan istimewa, majikan boleh menyimpang lagi tetapi harus mendapat izin dari departemen sosial. Hal ini diatur dalam staatsblad 1937 – 27 junto 1938-137.

Pasal 1602w mewajibkan majikan mengatur hal pemakaian tempat dan alat-alat kerja sedemikian rupa, sehingga tiada bahaya terhadap badan, jiwa kehormatan siburuh. Dan lagi majikan dipertanggungjawabkan atas kerugian, luka-luka atau kematian yang diderita oleh buruh dalam melakukan tugasnya, kecuali kalau simajikan dapat membuktikan, bahwa ada keadaan memaksa.

Menurut pasal 1602x kalau siburuh yang berdiam serumah dengan majikan jatuh sakit, maka majikan wajib mengatur hal pemeliharaan dan perawatan si buruh itu sampai selama 6 minggu. Kalau sakitnya disebabkan oleh kesalahan siburuh sendiri, maka biaya perawatan siburuh untuk 4 minggu boleh diminta kembali dari buruh.

Pasal 1602y memuat suatu peraturan yang secara umum mewajibkan majikan berbuat segala sesuatu untuk siburuh, yang menurut kepatutan boleh dituntut dari seorang majikan dalam keadaan yang sama.

Pada akhirnya pasal 1602z mewajibkan majikan, tentang berakhirnya hubungan kerja, memberikan kepada buruh suatu surat tanda tentang nilai pekerjaan si buruh selama berada dibawah perintahnya.

Sedangkan kewajiban-kewajiban buruh yang diatur dalam pasal 1603-1603d BW yang semua hanya bersifat umum.

Menurut pasal 1603 buruh harus melakukan tugasnya sebaik-baiknya menurut perjanjian dan adat kebiasaan ditempat.

Pasal 1603a mewajibkan buruh untuk sendiri melakukan tugasnya, kecuali ia diberi kuasa untuk menyuruh orang lain melakukan tugas itu.

Menurut pasal 1603b buruh harus taat pada aturan yang diadakan oleh majikan perihal melakukan tugas buruh, sedang seorang buruh yang berdiam serumah dengan si majikan ( pasal 1603c ).

Pada akhirnya Pasal 1603d mewajibkan buruh untuk melakukan segala sesuatu, yang menurut kepatutan dapat dituntut dari buruh.<sup>25</sup>

#### **F. Klausula dalam Perjanjian Kerja**

Dalam perjanjian kerja baik secara lisan maupun secara tertulis umumnya menyangkut hak dan kewajiban para pihak serta syarat - syarat pekerjaan. Dalam perjanjian kerja umumnya klausula perjanjian kerja dibuat secara sepihak dari pemberi kerja hal ini berkaitan dengan alasan kepraktisan. Dengan adanya kontrak sepihak maka sering terdapat kontrak yang merugikan salah satu pihak dan juga disebabkan kedudukan pihak pekerja biasanya lebih lemah dari pemberi kerja.

#### **G. Macam Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja terdiri atas :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.<sup>26</sup>

#### **H. Bentuk Perjanjian kerja**

Bentuk dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Bagi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu, harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan lain serta harus memuat sekurang-kurangnya :

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

---

<sup>25</sup> Djoko Prakoso, Bambang Riyadi Lany, *Dasar Hukum Persetujuan Tertentu Di Indonesia*, Jakarta : BINA AKSARA, 1987, hlm. 97-100

<sup>26</sup> F.x. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, jakarta : Sinar grafika, 2008, hlm. 11

- c. Jabatan / jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besaran upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja / buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Bagi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bentuknya bebas, artinya dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Kalau perjanjian untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis tentu bentuknya sama dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Kalau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, ada ketentuan bahwa pengusaha wajib membuat surat pengangkatan yang sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama dan alamat pekerja / buruh
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah<sup>27</sup>

#### **I. Perubahan Atau Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Serta Perjanjian Kerja Pada Perusahaan Yang Dipindahkan**

Menurut pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Berarti perjanjian kerja dapat ditarik kembali dan atau diubah asal dengan persetujuan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Apabila salah satu pihak mengadakan penarikan perjanjian kerja atau

---

<sup>27</sup> F.x. Djumialdji, *ibid* , hlm. 21-22

mengadakan perubahan perjanjian kerja, pihak yang lain dapat memohon pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mengenai hubungan antara pemindahan perusahaan dengan perjanjian kerja, ada ketentuan dalam pasal 61 ayat ( 2 ) Undang-Undang Ketenagakerjaanyang berbunyi : perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya ha katas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dari ketentuan tersebut, perjanjian kerja tetap ada dan berlangsung terus walaupun terjadi pemindahan perusahaan, baik karena pengusaha meninggal dunia maupun karena perusahaan dijual, atau adanya pewarisan atau hibah.

Dalam hal terjadi pemindahan atau pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja. Jadi pemindahan atau pengalihan perusahaan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh. Bagaimanakah sikap pekerja atau buruh dalam hal terjadi pemindahan atau pengalihan perusahaan? Pada prinsipnya, pengusaha tidak berwenang, tanpa persetujuan pekerja atau buruh, menyuruh pekerja atau buruh tersebut bekerja pada pengusaha yang baru. Oleh karena itu, pekerja atau buruh berhak memilih bekerja pada pengusaha lama atau syarat-syarat kerja yang baru atau meminta pemutusan hubungan kerja. Sedangkan bagi pengusaha baru, sikapnya pada pekerja atau buruh adalah bisa menerima pekerja atau buruh dari pengusaha yang lama atau memutuskan hubungan kerja. Jika pengusaha baru bersedia menerima pekerja atau buruh dari pengusaha lama, tetapi pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terjadilah pemutusan hubungan kerja. Disini, pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon 1 ( satu ) kali, uang penghargaan masa kerja 1 ( Satu ) kali dan uang pengganti hak. Sebaliknya, kalau pengusaha baru tidak bersedia menerima pekerja atau buruh dari pengusaha yang lama tetapi pekerja atau buruh bersedia melanjutkan hubungan kerja, terjadilah pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, pekerja atau buruh berhak

mendapat 2 ( dua ) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> F. X. Djumaldji, *ibid*, hlm. 12-13