

**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU DI
PT. PALOMA SUKOHARJO**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat Guna
Mencapai Derajat Sarjana Hukum Dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

YOSE HIMAWAN PURNAMA
C. 100 020 044

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

PERSETUJUAN

Skripsi ini disetujui untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pembimbing I

Pembimbing II

(M. Sandjojo, SH.,MHum.)

(Darsono, SH.)

PENGESAHAN

Skripsi ini telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas
Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hari : Senin

Tanggal : 2 Maret 2009

Dewan Penguji

Ketua : M. Sandjojo, SH.,MHum. ()

Sekretaris : Darsono, SH. ()

Anggota : Nuswardhani, SH.,SU. ()

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Aidul Fitriciada Azhari, SH., M.Hum.)

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ
وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu`amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar.

(Qs. Al Baqarah: 282)

PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan Skripsi ini kepada:

- ♥ Allah SWT., atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya.
- ♥ Bapak & Almarhumah Ibu & Kakakku Ika Aryastuti Purnama, terima kasih atas doa, kasih sayang, semangat, nasehat, dan pengorbanan yang tiada terkira besarnya. Butuh ribuan tinta dan kertas untuk menggambarkan kasih sayangmu "Terima kasih Ibu, Ibu tetap ada di hati. Semoga Ibu tenang di sisi Allah SWT., Amin. Love u Moms.
- ♥ Bundaku "Eka Yuliani" yang senantiasa mendampingi dan juga selalu memberikan dorongan semangat kepada penulis, pengorbanan, dan kesabaranmulah yang membuatku kuat.
- ♥ Sahabat-sahabatku
- ♥ Almamater dan teman-teman Fakultas Hukum angkatan '02.

KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya serta dengan usaha yang sungguh-sungguh akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul "PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU DI PT. PALOMA SUKOHARJO" yang merupakan syarat untuk memperoleh derajat Sarjana Hukum dalam Jurusan Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Selama penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan pemikiran, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak yang sangat besar arti dan nilainya bagi penulis, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat yang diberikan.
2. Bapak Dr. Bambang Setiaji, MS., Selaku Rektor UMS, beserta jajaran & Staff tingkat Unviersitas.
3. Bapak Dr. Aidul Fitriada Azhari, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah berkenan memberikan izin penulisan skripsi.

4. Bapak Sandjojo, SH,M.Hum., selaku Pembimbing I yang dengan sabar dan bijak telah memberikan bimbingan, saran dan waktu selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Darsono, SH., selaku Pembimbing II yang telah mencurahkan waktu serta mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Prof. DR. Harun, SH.,M.H., selaku Pembimbing Akademik yang begitu perhatian terhadap perkembangan akademik penulis dari awal hingga mencapai derajat Sarjana Hukum.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah mendidik penulis selama masa kuliah di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah mengurus semua birokrasi dan keperluan administrasi penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang membantu hingga terselesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-NYA kepada mereka semua yang telah ikhlas membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun, sangat penulis harapkan. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap skripsi ini.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Surakarta, Februari 2009

Penulis

ABSTRAK

Yose Hiwaman Purnama, C.100 020 044. *Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu di PT. Paloma Sukoharjo*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi, Maret, 2009.

Kebebasan berkontrak adalah refleksi dari perkembangan paham pasar bebas yang dipelopori oleh Adam Smith dengan teori ekonomi klasiknya mendasarkan pemikirannya pada ajaran hukum alam. Hal yang sama menjadi dasar pemikiran Jeremy Bentham yang dikenal dengan utilitarianism. Utilitarianism dan teori ekonomi klasik *laissez faire* dianggap saling melengkapi dan sama-sama menghidupkan pemikiran liberal *modernsilitis*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Paloma Sukoharjo, mendeskripsikan alasan majikan mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dan untuk membandingkan perjanjian kerja penuh dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif untuk meneliti tentang kesesuaian putusan perundang-undangan yang berlaku tersebut dalam kehidupan sosial di masyarakat secara empirik. Orientasi pengkajiannya menitikberatkan pada aspek perlakuan norma-norma yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara majikan dan buruh dengan sistem pemberian upah serta alasan majikan mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja yang dilaksanakan di PT. Paloma Sukoharjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan perjanjian kerja antara buruh dan majikan dalam penerapan atas kebebasan berkontrak di PT. Paloma Sukoharjo sebagian dari isi perjanjian untuk waktu tertentu tersebut dapat merugikan pihak buruh atau karyawan karena sebagian dari isi perjanjian kerja tersebut mewajibkan buruh atau karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Alasan-alasan majikan mengikat buruh dengan perjanjian kerja: Apabila pekerjaan telah selesai dikerjakan oleh pekerja tetap, dan pekerja tidak mempunyai pekerjaan lagi, perusahaan tetap harus memberikan: ASTEK; Tunjangan; Cuti 12 hari; dan Upah 1 (satu) bulan penuh; Alasan manajemen PT. Paloma Sukoharjo mengikat tenaga kerja dalam perjanjian kerja untuk waktu karena pekerjaan yang berlangsung di PT. Paloma Sukoharjo menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perbandingan perjanjian kerja penuh dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu Apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu terbatas pada jenis pekerjaan yang sifatnya sementara atau paling lama 3 (tiga) tahun serta fasilitas kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan sangat kurang antara lain: karyawan tidak mendapatkan ASTEK, tidak mendapat tunjangan, waktu cuti 4 (empat) hari kerja, upah dihitung harian. Tetapi di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Sedangkan perjanjian kerja untuk tidak tertentu dilaksanakan untuk waktu yang relatif lebih lama serta fasilitas kesejahteraan karyawan diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain: mendapat ASTEK, mendapat tunjangan, waktu cuti 12 (dua belas) hari kerja, upah dihitung harian di dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ini mensyaratkan adanya masa percobaan.

Saran penelitian: Pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara perusahaan dengan karyawan agar disesuaikan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu kedua belah pihak dapat menyelesaikannya sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati.

Kata Kunci:Asas kebebasan berkontrak, perjanjian kerja, waktu tertentu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
Bab I. Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Metode Penelitian	8
F. Sistematika Skripsi	10
Bab II. Tinjauan Pustaka	13
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian.....	13
1. Pengertian Perjanjian	13
2. Subyek dan Obyek Perjanjian.....	15
3. Syarat Sahnya Perjanjian	17
4. Asas-asas Perjanjian	23
5. Akibat Perjanjian Hukum yang Sah.....	25
6. Perjanjian Pinjam Uang	28

B.	Perjanjian Kerja	30
1.	Pengertian Perjanjian Kerja.....	30
2.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	30
3.	Subyek dan Obyek dalam Perjanjian Kerja	34
C.	Asas Kebebasan Berkontrak	39
1.	Pengertian Asas Kebebasan Berkontrak.....	39
2.	Sumber-sumber Hukum Perancangan Kontrak	41
3.	Prinsip-prinsip dalam Perancangan Kontrak	44
4.	Pengakhiran Kontrak	46
Bab III.	Hasil Penelitian dan Pembahasan.	47
A.	Sejarah Berdirinya PT. Paloma Sukoharjo	47
B.	Tinjauan Singkat PT. Paloma Sukoharjo	47
C.	Perkembangan Perusahaan	49
D.	Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Buruh dan Majikan di PT. Paloma Sukoharjo	53
E.	Alasan-alasan Majikan Mengikat Buruh dengan Perjanjian Kerja.....	70
F.	Perbandingan Perjanjian Kerja Penuh dengan Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu.....	75
Bab IV.	Penutup.....	79
A.	Kesimpulan	80
B.	Saran-saran.....	80
Daftar pustaka	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.¹ Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbullah suatu perjanjian. Demikian juga di bidang pekerjaan, orang melakukan pekerjaan sehingga berakhir adanya perikatan. Jadi dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut timbullah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut perikatan.

Perjanjian berarti menerbitkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya sehingga perjanjian adalah sumber perikatan di samping sumber-sumber yang lain. Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih dimana pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya.²

Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan

¹ Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Hal. 40.

² Subekti, 1997. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditia Bakti. Hal. 1.

tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan bahwa “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.³

Kedudukan yang tidak seimbang ternyata membawa konsekuensi. Pada perjanjian untuk waktu tertentu, kedudukan majikan dan karyawan tidak pernah seimbang. Adakalanya majikan lebih kuat daripada karyawan sehingga karyawan dalam kategori golongan lemah. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai dedikasi dan profesional dalam bidangnya maka akan lebih kuat di banding majikan dalam hal pengupahan.

Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hubungan ini, maka isi atau klausul-klausul perjanjian untuk waktu tertentu antara majikan dengan karyawan tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak saja. Menyerahkan perbuatan perjanjian untuk waktu tertentu kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata,

³ G. Kartasapoetra, dkk., 1985. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico. Hal. 73.

hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara majikan dan buruh/karyawan. Kiranya perlu ada pembatasan-pembatasan yang dilakukan negara terhadap asas kebebasan berkontrak.

Kebebasan berkontrak adalah refleksi dari perkembangan paham pasar bebas yang dipelopori oleh Adam Smith dengan teori ekonomi klasiknya mendasarkan pemikirannya pada ajaran hukum alam. Hal yang sama menjadi dasar pemikiran Jeremy Bentham yang dikenal dengan utilitarianism. Utilitarianism dan teori ekonomi klasik *laissez faire* dianggap saling melengkapi dan sama-sama menghidupkan pemikiran liberal *modernsilitis*.⁴

Perkembangan kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Dalam kenyataan hal tersebut sering tidak terjadi demikian sehingga negara menganggap perlu campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

⁴ P.S. Atiyah.1979. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Institut Bankir Indonesia, halaman 324.

Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara majikan dengan buruh yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai *bargaining position* yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut. Azas kebebasan berkontrak ini terkandung dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dengan menekankan pada perkataan semua, maka Pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperolehkan pula membuat undang-undang sendiri, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Lebih tegasnya para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Misal negara dapat saja mengatur dengan melarang klausul-klausul dalam suatu kontrak yang dapat berakibat buruk atau merugikan kepentingan masyarakat sebab tidak ada kebebasan berkontrak yang mutlak. Asas kebebasan berkontrak diakui oleh KUHPerdata, sehingga penentuan mengenai klausul-klausul yang dilarang atau yang diwajibkan dituangkan dalam bentuk undang-undang. Namun didasari atau tidak bahwa untuk mengeluarkan undang-undang akan memerlukan waktu yang cukup lama.

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki bargaining position lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

PT. Paloma Sukoharjo dalam usahanya tidak terlepas dari kerjasama dengan perusahaan lain atau pihak lain yang mendukung kelancaran dan kemajuan usahanya. Di samping itu perusahaan juga memperkerjakan karyawan-karyawan yang jumlah cukup banyak. Dengan demikian dalam usaha tersebut timbul suatu perjanjian-perjanjian demi kemajuan dan

perkembangan perusahaan sehingga mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut. Masing-masing pihak yaitu perusahaan dan para karyawan mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Salah satu bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maksudnya adalah jangka waktu yang telah ditentukan lebih dahulu, yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan waktunya dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai. Apabila pekerjaan selesai, jangka waktu kerja sama dengan jumlah waktu menyiapkan kerja. Makna jangka waktu bisa dihubungkan tujuan penyelesaian pekerjaan.

Sehubungan dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam maka penelitian ini berjudul: Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu di PT. Paloma Sukoharjo.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan batasan masalah di atas, penulis akan mengangkat tiga permasalahan guna dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara buruh dan majikan di PT. Paloma Sukoharjo?
2. Apa alasan majikan mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja?
3. Bagaimana perbandingan perjanjian kerja penuh dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Paloma Sukoharjo.
2. Untuk mendeskripsikan alasan majikan mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
3. Untuk membandingkan perjanjian kerja penuh dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu,

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, diharapkan dapat:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu hukum khususnya hukum perdata tentang penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pembaca mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

- b. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan pada institusi atau perusahaan yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kemajuan dan perkembangan zaman yang semakin kompleks tersebut.

E. Metode Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini, maka metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini mengungkap tentang penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis sosiologis. Dikatakan yuridis sosiologis karena mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu sosial.⁵ Penelitian ini meneliti tentang kesesuaian putusan perundang-undangan yang berlaku tersebut dalam kehidupan sosial di masyarakat secara empirik. Orientasi pengkajiannya menitikberatkan pada aspek perlakuan norma-norma yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara majikan dan buruh dengan sistem pemberian upah serta alasan majikan mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Paloma Sukoharjo karena ada data-data pendukung yang ada di PT. Paloma Sukoharjo mengenai

⁵PT⁵ TP Bambang Sunggono, "*Metodologi Penelitian Hukum*", Jakarta: Rajawali Press, 1998, Hal. 71.

penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif, karena dalam penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dan memaparkan mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Penelitian deskriptif yakni penelitian yang tata kerjanya memberikan data seteliti mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, keadaan, dan gejala-gejala lainnya.⁶

4. Sumber Data

a. Sumber Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari sumber data sekunder yaitu yang berasal dari bahan-bahan pustaka, baik yang meliputi dokumen-dokumen tertulis yang berupa akad-akad yang digunakan dalam perjanjian kerja antara karyawan/buruh dengan PT. Paloma Sukoharjo.

b. Data Primer

Data yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui obyek yang diteliti.

⁶ Soerjono Soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. Hal. 43.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka

Yaitu suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Yaitu suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan karyawan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dan juga dengan pihak PT. Paloma Sukoharjo.

6. Metode Analisis Data

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan data *normative* kualitatif karena penelitian ini bertitik tolak dari norma hukum positif. Caranya dengan mengolah data mentah yang diperoleh lalu mengklasifikasikannya, kemudian dilakukan proses editing data, lalu membahasnya berdasarkan penafsiran yang dilakukan dengan cara mendiskusikan data yang diperoleh dengan hukum positif dengan masalah yang dikaji dan atau diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan akhir secara deduktif.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar dapat digambarkan sistematika skripsi ini sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

Bab II. Landasan teori

- A. Perjanjian
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Syarat Syahnya Perjanjian
 - 3. Jenis Perjanjian
 - 4. Berakhirnya Suatu Perjanjian
- B. Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- C. Asas Kebebasan Berkontrak
- D. Subyek dan Obyek dalam Perjanjian Kerja

Bab III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

- A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Buruh dengan Sistem Pemberian Upah di PT. Paloma Sukoharjo
- B. Alasan Majikan Mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja waktu tertentu

C. Perbandingan perjanjian kerja penuh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Bab IV. Penutup

A. Kesimpulan

B. Saran-saran.

Daftar pustaka

Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Pengaturan tentang perjanjian dapat ditemui dalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih” ketentuan pasal ini menurut Abdul Kadir Muhammad sebenarnya banyak mengandung kelemahan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hanya menyangkut sepihak saja

Hal ini dapat diketahui dari kalimat “Satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata mengikat diri adalah bersifat satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusannya adalah saling mengikatkan diri sehingga ada konsensus diantara para pihak.

b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus

Dalam pengertian perbuatan termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (*zaakwarneming*). Tindakan melawan hukum (*onrechtmatige doad*) yang tidak mengandung suatu konsensus seharusnya dipakai kata persetujuan

c. Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut adalah terlalu luas karena mencakup juga pelangsong perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. padahal yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

d. Tanpa menyebut tujuan

Dalam perumusan pasal tersebut diatas tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga para pihak tidak jelas mengikatkan diri untuk apa.⁷

Berdasarkan alasan yang dikemukakan di atas maka perlu dirumuskan kembali apa yang dimaksud dengan perjanjian itu. Beberapa sarjana hukum yang memberikan definisi mengenai perjanjian adalah:

- a. Setiawan: “Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”⁸
- b. Subekti: “Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”⁹

⁷ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya, Bhakti, Bandung, 1990, hal. 78.

⁸ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung 1987, hal. 49

⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta 1987, hal. 1.

Dari beberapa definisi diatas penulis lebih memilih pendapat yang dikemukakan oleh R. Subekti, yaitu perjanjian merupakan suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari uraian tadi, bisa digunakan untuk menerangkan bahwa perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling memberikan dan menerima sesuatu.

2. Subyek dan obyek perjanjian

a. Subyek perjanjian

Dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian yaitu:

- 1) Seseorang manusia atau suatu badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu (*schudennar atau debitur*)
- 2) Seorang manusia atau suatu badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu (*schudennor kreditur*)

Subyek perjanjian yang berupa seseorang manusia harus mematuhi syarat umum untuk dapat melakukan sesuatu perbuatan hukum secara sah, yaitu harus sudah dewasa, sehat pikirannya dan oleh peraturan seseorang perempuan yang sudah kawin, menurut pasal 108 KUHPperdata.¹⁰

¹⁰ A. Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian dan Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta, 1985 hal. 14.

Dari pengertian di atas, subyek perjanjian dapat disimpulkan menjadi dua macam yaitu manusia pribadi dan badan hukum.

b. Obyek perjanjian

Obyek dalam perjanjian adalah hal yang diwajibkan kepada debitur dan hal mana terhadap pihak kreditur mempunyai hak. Mengenai hal tersebut diatas, pasal 1234 KUHPerdara menentukan adanya tiga hal yaitu:

- 1) Untuk memberikan atau menyerahkan sesuatu, misalnya sejumlah uang
- 2) Untuk berbuat sesuatu atau melakukan perbuatan tertentu, misalnya memotong kayu
- 3) Untuk tidak dibuat sesuatu atau menurut perjanjian ia tidak boleh melupakan sesuatu, misalnya membangun gedung yang tinggi.

Dalam pasal 1332 KUHPerdara disebutkan benda yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi obyek perjanjian. Sehingga benda yang tidak dapat diperdagangkan tidak dapat menjadi obyek perjanjian. Sedangkan dalam pasal 1333 KUHPerdara menentukan syarat bagi benda agar dapat menjadi obyek suatu perjanjian yaitu benda tersebut harus tertentu. Paling tidak mengenai jenisnya, sedangkan mengenai jumlahnya tak perlu ditentukan terlebih dahulu asal dikemudian dapat ditentukan.

3. Syarat sahnya perjanjian

Menurut pasal 1320 KUHPdata untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan syarat sebagai berikut:

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Untuk dua syarat yang pertama disebut sebagai syarat subyektif mengenai orang-orangnya atau subyek yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang kedua adalah syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilaksanakan.¹¹

Lebih lanjut akan diuraikan satu persatu syarat-syarat perjanjian menurut ahli hukum, sebagai berikut:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Sepakat atau juga dinamakan perizinan, seia sakata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat. Sepakat merupakan suatu syarat yang logis, karena dalam perjanjian setidaknya ada dua orang yang saling berhadapan dan mempunyai kehendak yang saling mengisi. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya. Mereka

¹¹ R. Subekti Op cit, Hal 17

menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.¹² Persetujuan harus berasal dari masing-masing pihak tanpa adanya paksaan maupun adanya satu bentuk penipuan atau ketakutan (pasal 1321,1322, dan 1328 KUHPerdara)

Paksaan telah terjadi, apabila perbuatan itu sedemikian rupa hingga dapat menakutkan seorang yang berpikiran sehat, dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian terang dan nyata (pasal 1324 KUHPerdara).

Dalam mempertimbangkan hal itu harus diperhatikan usia, kelamin dan kedudukan orang-orang yang bersangkutan.

Penipuan adalah suatu usaha yang dilaksanakan secara sengaja, dengan jalan tipu muslihat untuk menimbulkan kesesatan kepada pihak yang lain. Penipuan merupakan perilaku atau tindakan membiarkan dengan maksud untuk menyesatkan pihak lain.¹³ Penipuan merupakan suatu alasan untuk pembatalan perjanjian, apabila tipu muslihat, yang dipakai oleh salah satu pihak, adalah sedemikian rupa hingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak telah membuat perikatan itu jika tidak dilakukan tipu muslihat tersebut. (pasal 1328 KUHPerdara)

Sedangkan dikatakan tidak ada kekhilafan apabila kehendak seseorang pada waktu membuat persetujuan tidak dipengaruhi kesan

¹² J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1992, hal. 6.

²⁵ R. Setiawan, *op cit*, hal. 265.

atau pandangan yang palsu. Kekhilafaan harus sedemikian rupa sehingga seandainya tidak khilaf mengenai hal itu, ia tidak akan menyetujuinya.¹⁴ “Kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya suatu perjanjian selain apabila kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat barang yang menjadi pokok perjanjian” (pasal 1322 KUHPerdara)

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akilbaliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.¹⁵ Cakap berarti mengerti akan sesuatu yang dilakukan serta mengetahui dampak dari perbuatan yang dilakukannya, dengan kata lain sudah dapat mengendalikan apa yang diperbuatnya serta mampu mempertanggung jawabkannya.

Pada umumnya setiap orang dinyatakan cakap untuk membuat perjanjian apabila ia oleh UU tidak dinyatakan tak cakap. Hal ini diatur dalam pasal 1329 KUHPerdara. Pengecualian atas prinsip yang ada dalam pasal 1329 KUHPerdara yaitu ada dalam isi 1330 KUHPerdara ditentukan orang-orang yang tidak cakap membuat perjanjian yaitu:

1) Orang yang belum dewasa

Dalam pasal 1330 dikatakan bahwa mereka yang belum genap berumur 21 tahun dan tidak menikah adalah belum dewasa.

¹⁵ R. Subekti, *op.cit*, hal 17.

Sehingga dapat kita simpulkan bahwa dewasa adalah mereka yang telah berumur 21 tahun, telah menikah termasuk mereka yang belum berusia 21 tahun, tetapi sudah menikah dan orang dewasa adalah orang yang pada dasarnya cakap untuk bertindak atau tidak dilarang oleh UU.

Tetapi dengan berlakunya UU No 1 tahun 1974 tentang perkawinan, batas kedewasaan seseorang berubah menjadi 18 tahun. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 47 UU No 1 tahun 1974 yang mengatakan:

- a) Anak yang belum berumur 18 tahun dan belum menikah ada dibawah kekuasaan orang tuanya selama mereka tidak dicabut kekuasaannya
- b) Orangtua mewakili anak tersebut mengenai perbuatan hukum diluar dan di dalam pengadilan

Menurut Pasal 1 uu no 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. menyatakan bahwa: Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.

- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan adalah orang yang karena sifat pribadi dianggap tidak cakap untuk bertindak sendiri di dalam lalu lintas hukum. Orang yang termasuk dibawah pengampuan adalah orang yang sakit gila atau mata gelap, orang yang lemah akal dan orang yang pemboros.

Pengampulan tidak pernah terjadi demi hukum akan tetapi selalu terjadi karena adanya suatu permohonan kepada pengadilan negeri yang berada di daerah hukum di mana orang dimohonkan ditaruh dibawah pengampulan berada. “Segala permintaan akan pengampulan, harus dimajukan kepada Pengadilan Negeri, yang mana dlam daerah hukumnya orang yang dimintanya pengampuannya, berdiam”. (pasal 436 KUHPerdara)

3) Orang perempuan

Dalam pasal 108 KUHPerdara dikatakan bahwa seseorang istri apabila hendak menghadap dimuka hakim harus mendapat bantuan dari suaminya.

Namun dengan keluarnya UU No 1 tahun 1974, maka kedudukan suami dan istri adalah sama, yang berarti seorang istri adalah cukup menurut hukum. Hal ini diatur dalam pasal 31 ayat (1) berbunyi “Hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami, dalam kehidupan rumah tangga dan dalam pergaulan bersama dalam masyarakat”. Sehingga dengan keluarnya UU No 1 tahun 1974 maka pasal 108 dan pasal 110 KUHPerdara diatas tidak berlaku lagi.

c. Suatu hal tertentu

Yaitu obyek yang tertentu, syarat-syarat ini perlu untuk dapat menetapkan kewajiban debitur jika ada perselisihan.

Dalam pasal 1333 KUHPerdara menentukan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang paling sedikit ditentukan jenisnya. Selanjutnya dalam pasal tersebut ditetapkan bahwa diperbolehkan mengadakan perjanjian dimana pada waktu mengadakan perjanjian jumlah barang belum ditentukan asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung (jo pasal 1334 ayat 1 KUHPerdara).

Menurut R. Subekti suatu perjanjian harus mempunyai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan mengenai hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian.¹⁶

d. Suatu sebab yang halal

Yang dimaksud adalah sebab dari isi suatu perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak, bukan sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian. Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, yang diperhatikan adalah isi perjanjian itu menggambarkan tujuan yang hendak dicapai tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, hal ini terlihat jelas dalam pasal 1337 KUHPerdara yaitu “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang,

¹⁶ R. Subekti, *op cit*, hal. 19

atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”.

Sebab harus dibedakan dengan motif-motif adalah alasan yang mendorong batin seseorang untuk melakukan sesuatu hal tertentu. Motif merupakan hal yang tidak penting dalam hukum., sedangkan sebab adalah tujuan dari perjanjian.¹⁷

4. Asas-asas Perjanjian

a. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak secara tidak langsung diatur Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang menegaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Menurut Absori,¹⁸ menjelaskan bahwa dengan mendasarkan kata semua, maka berarti semua orang bebas untuk mengadakan perjanjian yang memuat apa saja dan syarat-syarat perjanjian macam apapun (menentukan secara bebas apa yang menjadi hak, kewajiban dan tanggungjawab sepanjang tidak melanggar ketertiban umum) adalah suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya telah membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang dan ketertiban umum.

¹⁷ R. Setiawan, *op cit*, hal. 62

¹⁸ Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia (Beberapa Aspek Pengembangan Pada Era Liberalisme Perdagangan)*, Surakarta: Muhammadiyah University Press UMS, 2006, hal. 85.

b. Asas konsensualisme

Asas ini diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang memuat syarat sahnya perjanjian yaitu kesepakatan para pihak untuk mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

Menurut asas konsensualitas, pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sah dilahirkan sejak terciptanya kesepakatan, dengan kata lain perjanjian itu sudah sah apabila telah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah perlu suatu formalitas.¹⁹ Jadi perjanjian para pihak terjadi hanya dengan kata sepakat tanpa memerlukan formalitas tertentu.

Pengecualian asas ini adalah perjanjian riil dan perjanjian formil, perjanjian riil misalnya perjanjian pinjam pakai yang menurut Pasal 1740 KUHPerdara baru tercipta dengan diserahkannya barang yang menjadi obyek perjanjian. Perjanjian formal misalnya perjanjian perdamaian yang menurut Pasal 1851 ayat (2) kontrak perjanjian harus dituangkan secara tertulis.

c. Asas Pacta sunt servanda

Asas ini menegaskan bahwa apabila seseorang membuat perjanjian secara sah (memenuhi Pasal 1320) "Maka perjanjian itu berakibat bagi para pihak yang membuatnya, yaitu perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi si pembuatnya oleh karenanya

PT¹⁹ TP Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Internusa, 1991, hal. 15.

akibat atas asas pacta sunt servanda sebagaimana disebutkan dalam

Pasal 1338 ayat (1) adalah:

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sekapat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik."

Dengan demikian Pasal 1338 berkenaan dengan asas pacta sunt servanda mempunyai nama lain asas kepastian hukum.

Sesuatu memperoleh jaminan bahwa apa yang telah disepakati dijamin pelaksanaannya, hal ini menimbulkan kewajiban bagi pihak ketiga (termasuk hukum) untuk menghormati perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak, artinya pihak ketiga tidak dapat mencampuri isi perjanjian dan harus mengakui adanya perjanjian.

d. Asas itikad baik

Asas itikad baik berarti bahwa pelaksanaan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan dan keadilan. Dalam Pasal 1338 ayat (1) dijelaskan bahwa "persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik". Pasal tersebut merupakan dasar dari asas itikad baik.

5. Akibat Perjanjian Hukum Yang Sah

Suatu perjanjian dibuat secara sah adalah perjanjian yang dibuat berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara, yaitu berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya, tidak bisa ditarik lagi tanpa persetujuan kedua belah pihak serta harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Perjanjian yang dibuat secara sah menurut J. Satrio akan mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

a. Perjanjian mengikat para pihak

Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara mengatur bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai UU bagi mereka yang membuatnya. Unsur terpenting dalam perjanjian adalah isinya. Karena isi dari suatu perjanjian ditentukan sendiri oleh para pihak. Sehingga para pihak telah menentukan sendiri isinya maka para pihak tidak dapat membatalkan perjanjian secara sepihak. Apabila salah satu pihak ingin perjanjian itu batal, maka harus berdasarkan pada kemauan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan yang cukup menurut Undang-Undang:²⁰

Alasan-alasan yang cukup menurut hukum tersebut adalah:

- 1) Perjanjian yang bersifat terus menerus. Seperti dalam pasal 1571 KUHPerdara tentang sewa menyewa yang dibuat secara tidak tertulis yang dapat dihentikan dengan memberitahukan kepada penyewa
- 2) Dalam pasal 1587 KUHPerdara tentang perjanjian sewa suatu rumah, setelah masa sewa berakhir seperti ditentukan dalam perjanjian tetapi penyewa tetap menguasai rumah tersebut tanpa ada teguran dari pemilik, maka penyewa dianggap meneruskan perjanjian sewa dengan ketentuan sewa sebagaimana yang telah

²⁰ J. Satrio, *op.cit*, hal. 357-364

ditentukan dalam perjanjian sewa menyewa tersebut maka ia harus memberitahukannya kepada penyewa

- 3) Perjanjian pemberian kuasa dimana si pemberi kuasa dapat menarik kuasanya apabila ia menghendaki (pasal 1814 KUHPerdato)
- 4) Perjanjian pemberi kuasa dimana si penerima kuasa dapat membebaskan diri dari kuasanya diterimanya dengan melakukan pemberitahuan kepada pemberi kuasa (pasal 1817 KUHPerdato).²¹

b. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik

Dalam pasal 1338 ayat (3) KUHPerdato menyatakan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dalam pasal ini yang harus diperhatikan mengenai asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian. Dalam suatu perjanjian itikad baik diwujudkan oleh perpihak dengan mematuhi norma-norma kepatuhan dan kesusilaan yang berlaku dalam masyarakat.

Mengenai itikad baik dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu itikad baik subyektif dan itikad baik obyektif. itikad baik subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang dalam melakukan perbuatan hukum yaitu apa yang terletak dalam sikap batin seseorang pada saat melakukan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik obyektif merupakan pelaksanaan suatu perjanjian harus

²¹ Abdul Kadir Muhammad, *op.cit*, hal. 98

didasarkan pada norma kepatuhan atau apa yang dirasakan sesuai dengan kebiasaan dalam masyarakat.²²

c. Perjanjian tidak dibatalkan sepihak

Diatur dalam pasal 1338 KUHPerdara ayat (2). Pasal ini merupakan suatu akibat dari kalimat janji itu mengikat. Para pihak tidak dapat menarik diri dari akibat-akibat perjanjian yang dibuatnya secara sepihak. Akan tetapi harus dengan persetujuan kedua belah pihak.

6. Perjanjian Pinjam Uang

Sebenarnya sedikit perbedaan yang mendasar antara perjanjian kredit dengan perjanjian kredit dengan perjanjian pinjam uang atau dapat dikata bahwa antara keduanya pada dasarnya adalah sama. Hanya dalam hal ini sengaja ditulis tersendiri oleh penulis karena antara perjanjian kredit dan perjanjian pinjam uang ada hal tertentu yang oleh penulis perlu diberikan lebih lanjut.

Sama halnya dengan perjanjian kredit, perjanjian tentang perjanjian pinjam uang didalam KUHPerdara atau UU No.10 Tahun 1998 tentang perbankan juga tidak diberikan hanya seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa didalam pasal 1754 buku III bab XIII KUHPerdara telah disebutkan mengenai istilah pinjam meminjam.

²² A. Qirom Syamsudin Meliala, op cit, hal. 19.

Selain itu dengan bertitik tolak pada PP (Peraturan Pemerintah) RI No.9 Tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi pasal 1 butir (7) didapat pengertian :

“Pinjaman adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara koperasi dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu disertai dengan pembayaran sejumlah imbalan”

Berdasarkan atas hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa perjanjian kredit sama dengan perjanjian pinjam uang. Hanya saja istilah perjanjian kredit sering kali dikaitkan dengan Bank, sedangkan perjanjian pinjam meminjam sering ditafsirkan pinjam meminjam diluar Bank, maksudnya dapat dilakukan pihak satu dengan pihak lain diluar lembaga perbankan , seperti perjanjian pinjam uang dikoperasi. Faktor lain yang menjadi pertimbangan adalah karena menurut penulis perjanjian kredit yang terjadi pada umumnya, obyeknya adalah uang atau barang dan terjadi didunia perbankan dan perdagangan, sedangkan perjanjian pinjam uang disini merupakan perjanjian pinjam meminjam secara khusus.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1603e ayat 1 KUH Perdata dinyatakan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan.”²³

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu macamnya ada tiga, yaitu:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk 1 (satu) tahun sebagainya atau sampai proyek tersebut selesai.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya menurut Undang-undang, misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga asing dalam perjanjian kerja tertulis untuk sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh Menaker atas dasar Undang-undang.

²³ FX.Djualmiadji 1994.*Perjanjian Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.hal.24.

- c. Perjanjian untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya di perkebunan terdapat buruh pemetik kopi, jangka waktu perjanjian ditentukan oleh musim kopi.

Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*) dalam Bab ke IV dari Buku II (Pasal 395 dan selanjutnya) memberikan suatu perantara tersendiri mengenai “perjanjian kerja laut”, yang disamping menyatakan berlakunya hampir semua ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari B.W, memberikan banyak sekali ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja di kapal.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa:

Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.²⁴

²⁴ Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja*, Jakarta. Djambatan. Halaman 51.

a. Pengaturan Perjanjian Kerja Antar Waktu dalam KUH Perdata

Tentang kewajiban si majikan, dalam Pasal 1602 KUH Perdata dirumuskan bahwa, Si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan dan upah ditetapkan menurut lamanya waktu, harus dibayar sejak saat si buruh mulai bekerja hingga saat berakhirnya hubungan kerja, tiada upah yang harus di bayar untuk waktu selama mana si buruh tidak melakukan pekerjaannya dijanjikan. Sedangkan kewajiban si buruh, dalam Pasal 1603 dirumuskan bahwa, Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan ijin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga.

Dalam Pasal 1603.b. dirumuskan bahwa, Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata trtib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atas nama si majikan didalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Jika suatu perjanjian mengandung tanda-tanda suatu perjanjian kerja/perburuhan beserta tanda-tanda suatu perjanjian dan jenis, maka

berlakulah baik ketentuan-ketentuan perihal perjanjian lain, yang tanda-tandanya ikut terkandung didalamnya itu, jika ada pertentangan diantara ketentuan-ketentuan perihal perjanjian kerja/perburuhan.

b. Pengaturan Perjanjian Kerja Antar Waktu dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu terkandung di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (2) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu”. Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diperbolehkan adanya masa percobaan yang termuat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 58 ayat (1) : “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya tertentu dalam melaksanakan pekerjaan menurut jenis dan sifat serta selesai dalam waktu tertentu. Hal ini diperkuat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) bahwa: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

3. Subyek dan Obyek dalam Perjanjian Kerja

Peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satunya adalah kebebasan berkontrak.

Tenaga kerja merupakan salah satu dari 4 faktor produksi yang penting di dalam menunjang pengembangan perindustrian, disamping faktor-faktor yang lain seperti modal, alam dan faktor kemampuan berusaha. Pengertian tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang dimuat dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, yaitu: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Dalam hubungan ini pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka tenaga kerja tidak didasarkan pada umur atau usia melainkan berdasarkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa. Dengan demikian anak-anak atau orang yang sudah lanjut usia dapat disebut sebagai tenaga kerja asalkan mereka sudah mampu atau masih mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Lain halnya dengan pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Irawan dan M. Suparmoko sebagai berikut:

Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15 sampai 64 tahun. Penduduk dalam usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu angkatan kerja (*labour force*) dan bukan angkatan kerja. Yang dimaksud angkatan kerja (*labour force*) adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk kerja atau sedang mencari kerja pada tingkat upah yang berlaku. Kemudian penduduk yang bekerja adalah mereka yang bekerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh atau tidak bekerja penuh. Di negara-negara sedang berkembang batas umur angkatan kerja lebih rendah (di Indonesia 10 tahun ke atas) dari pada di negara-negara yang telah maju (15 tahun ke atas).²⁵

Tenaga kerja adalah sejumlah penduduk dalam suatu negara yang berusia 14 tahun ke atas yang dapat memproduksi barang dan jasa. Menurut Sunarto, batasan mengenai tenaga kerja meliputi semua penduduk yang berusia di atas 14 tahun, kecuali:

²⁵ Irawan dan M. Suparmoko.1987.*Ekonomi Pembangunan*, Liberty, Yogyakarta, hal. 17-18.

- a. Mereka yang berusia di atas 14 tahun tetapi masih sekolah untuk waktu penuh.
- b. Mereka yang karena usia lanjut, cacat jasmani dan rokhani sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan.
- c. Mereka yang karena sesuatu hal tidak diperkenankan melakukan pekerjaan, seperti narapidana dan tahanan politik.

Pengertian lain dari tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun yaitu mereka yang diperkirakan masih memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan ekonomi. Di Indonesia penggolongan tenaga kerja dengan menggunakan ketentuan umur yaitu umur 10 tahun atau lebih. Penduduk disebut tenaga kerja apabila mereka dapat menghasilkan barang dan jasa, sedangkan yang tidak dapat digolongkan sebagai tenaga kerja karena fisiknya terlalu lemah atau muda dan sebagian terlalu tua. Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah mereka yang termasuk usia produktif.

Pollard menggolongkan penduduk usia produktif adalah mereka yang berusia 15-59 tahun. Sedangkan umur 0-14 tahun atau lebih dari 60 tahun merupakan yang tidak produktif. Dalam menentukan usia tenaga kerja biasanya tidak terdapat perbedaan antara penduduk desa dengan penduduk kota. Batas umur yang termasuk angkatan kerja yaitu mereka yang berumur 15-64 tahun. Penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja dibedakan dalam dua hal, yaitu penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja dan penduduk bukan angkatan kerja. Penduduk yang termasuk dalam

angkatan kerja adalah mereka yang bekerja atau mencari pekerjaan sedangkan penduduk bukan angkatan kerja adalah mereka yang sekolah atau yang mengurus rumah tangga dan lainnya (seperti usia lanjut, cacat jasmani dan pensiunan).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksudkan tenaga kerja (di Indonesia) penduduk pada usia 10-64 tahun. Jadi semua penduduk yang berusia 10-64 tahun dapat disebut sebagai tenaga kerja meskipun mereka tidak mampu bekerja atau tidak mampu menghasilkan barang atau jasa.

Mengenai pengertian upah merupakan imbalan kerja atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan kepada pengusaha menurut persetujuan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perupahan. Sistem Perupahan pada dasarnya ada 7 sistem dalam hubungan kerja yaitu:

- a. Sistem upah jangka waktu, adalah suatu sistem pengupahan yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya atas pekerjaan dengan majikan.
- b. Sistem upah potongan, adalah sistem pembelian upah yang umumnya dilaksanakan melalui potongan yang dilakukan terhadap harga yang dihasilkan.
- c. Sistem upah borongan, adalah sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- d. Sistem upah permufakatan, adalah sistem pemberian upah yang pembayarannya diberikan kepada sekelompok buruh atau pegawai yang selanjutnya akan diberikan diantara mereka sendiri.
- e. Sistem upah bagi laba, adalah suatu sistem pemberian upah yang memberikan buruh atau pegawai bagian tertentu dan laba yang diperoleh majikan atau perusahaan disamping upah utama yang seharusnya diterima.

- f. Sistem upah skala berubah, adalah suatu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g. Sistem upah indeks, adalah suatu sistem pemberian upah yang besarnya didasarkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup masyarakat pada umumnya.²⁶

Pengertian upah seperti tersebut dalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 adalah:

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Secara eksplisit dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak dinyatakan mengenai majikan. Namun secara implisit pengertian majikan terdapat dalam Pasal 1 angka 5 yang menyatakan pengertian pengusaha yaitu:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

²⁶ Imam Soepomo. 1992. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, halaman 48.

C. Asas Kebebasan Berkontrak

1. Pengertian Asas Kebebasan Berkontrak

Latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir pada zaman Yunani yang diteruskan kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam zaman renaissance melalui antara lain ajaran-ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, Jhon Locke, dan Rosseau. Menurut paham individualisme, setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendakinya.²⁷

Kebebasan berkontrak adalah refleksi dari perkembangan paham pasar bebas yang dipelopori oleh Adam Smith dengan teori ekonomi klasiknya mendasarkan pemikirannya pada ajaran hukum alam. Hal yang sama menjadi dasar pemikiran Jeremy Bentham yang dikenal dengan utilitarianism. Utilitarianism dan teori ekonomi klasik *laissez faire* dianggap saling melengkapi dan sama-sama menghidupkan pemikiran liberal *modernsilitis*.²⁸

Perkembangan kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Dalam kenyataan hal tersebut sering tidak terjadi demikian sehingga negara menganggap perlu campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai

²⁷Salim.,*et.al.*, 2007. Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU). Jakarta: Sinar Grafika. Halaman: 2.

²⁸ P.S. Atiyah.1979.*Hukum Kontrak*. Jakarta: Institut Bankir Indonesia, halaman 324

bargaining position yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara majikan dengan buruh yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai *bargaining position* yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut. Azas kebebasan berkontrak ini terkandung dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Dengan menekankan pada perkataan semua, maka Pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperolehkan pula membuat undang-undang sendiri, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Lebih tegasnya para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan

kepada para pihak untuk: (1) membuat atau tidak membuat perjanjian; (2) mengadakan perjanjian dengan siapa pun; (3) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; dan (4) menentukan bentuknya perjanjian yaitu tertulis atau lisan.

2. Sumber-sumber Hukum Perancangan Kontrak

Sumber hukum perancangan kontrak adalah sebagai berikut:

a. KUH Perdata (BW)

KUH Perdata merupakan ketentuan hukum yang berasal dari produk Pemerintah Hindia Belanda yang diundangkan dengan Maklumat tanggal 30 April 1847, stb. 1847, Nomor 23. Berlakunya KUH Perdata berdasarkan pada asar konkordansi. Ketentuan hukum yang mengatur tentang perancangan kontrak di dalam KUH Perdata, meliputi:²⁹

1) Buku III KUH Perdata

Sistem pengaturan Buku III KUH Perdata adalah sistem terbuka (*open system*), artinya bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur di dalam undang-undang. Hal ini dapat disimpulkan dari ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

Selain ketentuan tersebut, yang menjadi sumber hukum dari perancangan kontrak di dalam KUH Perdata, yaitu:

²⁹ Salim, *et.al.,Ibid.*, Halaman 3.

- a) Perikatan pada umumnya (Pasal 1233 s.d Pasal 1312 KUH Perdata);
- b) Perikatan yang dilahirkan dari perjanjian (Pasal 1313 s.d Pasal 1351 KUH Perdata);
- c) Hapusnya perikatan (Pasal 1381 s.d. Pasal 1456 KUH Perdata);
- d) Jual Beli (Pasal 1457 s.d Pasal 1540 KUH Perdata);
- e) Tukar menukar (Pasal 1541 s.d Pasal 1546 KUH Perdata);
- f) Sewa menyewa (Pasal 1548 s.d Pasal 1600 KUH Perdata);
- g) Persetujuan untuk melakukan pekerjaan (Pasal 1601 s.d Pasal 1617 KUH Perdata);
- h) Persekutuan (Pasal 1618 s.d Pasal 1652 KUH Perdata);
- i) Hibah (Pasal 1666 s.d Pasal 1693 KUH Perdata);
- j) Penitipan barang (Pasal 1694 s.d Pasal 1739 KUH Perdata);
- k) Pinjam pakai (Pasal 1740 s.d Pasal 1753 KUH Perdata);
- l) Pinjam meminjam (Pasal 1754 s.d Pasal 1769 KUH Perdata);
- m) Pemberian kuasa (Pasal 1792 s.d Pasal 1819 KUH Perdata);
- n) Penanggung utang (Pasal 1820 s.d Pasal 1850 KUH Perdata);
- o) Perdamaian (Pasal 1851 s.d Pasal 1864 KUH Perdata)

2) Buku IV KUH Perdata tentang Pembuktian dan Daluarsa

Dalam buku IV KUH Perdata terdapat 32 Pasal yang mengatur tentang perancangan kontrak yaitu Pasal 1865 s.d Pasal 1894 KUH Perdata. Pasal-pasal ini merupakan pasal-pasal yang berkaitan dengan pembuktian dengan tulisan.

b. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi

Di dalam undang-undang ini ada dua pasal yang mengatur tentang perancangan kontrak, yaitu Pasal 1 ayat 95) dan Pasal 22 UU Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi. Yang dimaksud dengan kontrak kerja konstruksi adalah keseluruhan dokumen yang mengatur hubungan hukum antara pengguna jasa dan penyedia jasa dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi (Pasal 1 ayat (5) UU Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa konstruksi). Dalam Pasal 22 UU Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa konstruksi diatur struktur atau anatomi kontrak konstruksi.

Selain Undang-undang tersebut perancangan kontrak secara umum dapat dilihat pada Pasal 10 ayat (2) dan Pasal 11 s.d Pasal 17 Undang-undang Nomor 4 Tahun 1986 tentang Hak Tanggungan atas tanah serta benda-benda yang berkaitan dengan tanah; Pasal 5 s.d 6 Undang-undang Nomor 42 Tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia; Undang-undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris; dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian internasional.

Pasal 1320 KUH Perdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu (1) adanya kesepakatan kedua belah pihak; (2) kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum; (3) adanya objek, dan (4) adanya kausa yang halal. Kebebasan berkontrak menjamin kelangsungan jalannya persaingan bebas karena pemerintah sama sekali tidak boleh mengadakan intervensi di dalam kehidupan sosial ekonomi masyarakat.

3. Prinsip-prinsip dalam Perancangan Kontrak

Setiap perancang kontrak, yang akan merancang kontrak, apakah itu kontrak yang telah dikenal dalam KUH Perdata maupun yang hidup dan berkembang dalam masyarakat harus memperhatikan prinsip-prinsip di dalam merancang kontrak. Yang dimaksud dengan prinsip-prinsip dalam perancangan kontrak adalah dasar atau asas-asas yang harus diperhatikan di dalam merancang kontrak.

Erman Rajaguguk seperti dikutip Salim³⁰ mengemukakan sepuluh prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam kontrak-kontrak yang lazim digunakan di Indonesia dan patut menjadi perhatian perancang kontrak dagang internasional. Kesepuluh hal itu meliputi: (1) penggunaan istilah, (2) prinsip kebebasan berkontrak, (3) prinsip penawaran dan penerimaan, (4) iktikad baik, (5) peralihan risiko, (6) ganti kerugian, (7) keadaan darurat, (8) alasan pemutusan, (9) pilihan hukum dan (10) penyelesaian sengketa.

Di samping pendapat itu, Peter Mahmud³¹ mengemukakan bahwa ada dua prinsip yang harus diperhatikan di dalam mempersiapkan kontrak, yaitu (1) *beginselen der contractvrijheid* atau *party autonomy*, dan (2) *pacta sunt servanda*.

Beginselen der contractvrijheid atau *party autonomy*, yaitu para pihak bebas untuk memperjanjikan apa yang mereka inginkan, dengan syarat tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan

³⁰ Salim.,*et.al.*, 2007. *op.cit.*Halaman: 62.

³¹ Peter Mahmud, 2000. *Kontrak dan Pelaksanaannya*. Bali: Hal 17-19.

kesusilaan. Untuk menghindari ketidakjelasan maksud para pihak, maka langkah pertama yang mesti dilakukan oleh para pihak yaitu menjelaskan sejas-jelasnya kepada mereka yang terlibat dan bertugas di dalam melakukan transaksi. Sementara itu, kewajiban pertama perancang kontrak adalah mengomunikasikan kepada kliennya apakah yang telah dirumuskannya tersebut sudah sesuai dengan keinginan kliennya. Selain itu, yang harus diperhatikan oleh pihak adalah berkaitan dengan asas *pacta sunt servanda*.

Asas ini menegaskan bahwa apabila seseorang membuat perjanjian secara sah (memenuhi Pasal 1320) "Maka perjanjian itu berakibat bagi para pihak yang membuatnya, yaitu perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi si pembuatnya oleh karenanya akibat atas asas *pacta sunt servanda* sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 ayat (1) adalah:

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sekapat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikat baik."

Dengan demikian Pasal 1338 berkenaan dengan asas *pacta sunt servanda* mempunyai nama lain asas kepastian hukum. Sesuatu memperoleh jaminan bahwa apa yang telah disepakati dijamin pelaksanaannya, hal ini menimbulkan kewajiban bagi pihak ketiga (termasuk hukum) untuk menghormati perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak, artinya pihak ketiga tidak dapat mencampuri isi perjanjian dan harus mengakui adanya perjanjian.

4. Pengakhiran Kontrak (*termination of contract*)

Di dalam Pasal 1266 KUH Perdata bahwa: “Tiap-tiap pihak yang akan mengakhiri kontrak harus dengan putusan pengadilan yang mempunyai yurisdiksi atau kontrak tersebut.” Maksud ketentuan ini adalah melindungi pihak yang lemah.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Paloma Sukoharjo

Pada tahun 2000 telah berdiri sebuah home industri yang bergerak di bidang asesoris. Usaha tersebut dirintis oleh Joko Santosa dengan jumlah karyawan 4 orang. Sejalan dengan perkembangan usaha tersebut, pada tahun 2002 karyawan bertambah menjadi 15 orang. Pada tahun 2002, Joko Santosa bekerja sama dengan CV. Krisma yang bergerak dalam bidang Jasa dan Pembangunan. Melihat perkembangan yang semakin membaik ini, maka pada tahun 2004, Joko Santosa memisahkan diri dengan mendirikan PT. Paloma Sukoharjo yang bergerak dalam 4 (empat) bidang usaha yaitu Jasa, Pembangunan, Perdagangan & Produksi.

B. Tinjauan Singkat PT. Paloma Sukoharjo

PALOMA GROUP; dengan komposisi manajemen yang telah teruji dalam dunia bisnis, dengan latar belakang Praktisi Lembaga Keuangan, Perbankan, Lembaga Pendidikan ataupun *Real Bussines* telah memberikan warna yang dinamis, pertumbuhan kuantitas dan kualitas yang cukup signifikan disertai dengan standar manajemen yang ber-etika, bertanggung jawab, terencana, tersistem dan berkelanjutan.

1. Visi Paloma Group

Menjadi Perusahaan Transnasional yang handal, profesional, terbesar dan terpercaya.

2. Misi Paloma Group

- a. Mengembangkan usaha yang sudah berjalan dan menjalankan usaha yang dapat dikembangkan (*sustainable bussines*)
- b. Memberdayakan dan meningkatkan kehidupan ekonomi dengan membangun bersendikan perubahan Kultural dan Struktural.
- c. Revolusi Manajerial dengan Re-Orientasi Konsep dan Aplikasi Manajemen yang berwacana global berbasiskan Sistem Informasi & Teknologi yang ter-integrasi.

3. Pimpinan Perusahaan

Dewan Komisaris

Direktur Utama : Joko Santosa, SPd, MM

Direktur Eksekutif : Ari Wuryanto, ST

Corporate Secretary : Maman Roy L, SE

Biro HRD : Dian Kusuma Astuty, SH

Biro Adm & Keu : Nunung Fatmawati, SE

Biro Litbang : Tri Sanjaya, SE

Biro PR & Kerjasama : Royan Dipayana, SE

Bidang Jasa Keuangan

General Manager Divisi General Treasury : Hepi Pantriska, SE

General Manager Divisi Link Trading : Agus Sugiharto, SE

General Manager Divisi Jaringan BMT : Maman R L, SE

Bidang Perdagangan

General Manager Divisi Perdagangan Umum : Ari Wuryanto, SE

General Manager Divisi Perdagangan Komoditi : Rina Sulistyowati, SH

Bidang Produksi

General Manager Divisi Produksi Barang Jadi : Sumiran

General Manager Divisi Produksi Bahan Dasar : Siman, SP

General Manager Divisi Produksi Agrobisnis : Drs. H. Siswanto, MM.

Bidang Pembangunan

General Manager Divisi Property : Fajar Yuni Hananto, ST

General Manager Divisi Developer : Joko Santosa, SPd, MM

C. Perkembangan Perusahaan

PT. Paloma Sukoharjo yang lebih dikenal dengan PALOMA GROUP merupakan *Real Holding Company* yang menaungi 6 (enam) anak perusahaan dengan 15 (Lima Belas) Divisi Usaha yang terkelompokkan dalam 4 (empat) bidang usaha; Jasa, Pembangunan, Perdagangan & Produksi yang disertai *Supporting System* dan *Organizing System* dengan konsep pengelolaan dan implementasi manajemen ber-standar profesionalisme, ber-etika dan bertanggung jawab. Hingga saat ini, 4 (empat) Bidang Usaha mandiri yang berada dalam sinergi PALOMA GROUP, meliputi Bidang Jasa dengan sketsa 3 (tiga) anak perusahaan yang bergerak di sektor Jasa Keuangan (PT. PALOMA CITRA FINANSIA), Jasa Pendidikan (PT. PALOMA CITRA EDUKASIA) dan sektor Jasa Investasi / *Investment Link Trading* (PT.

PALOMA CITRA INVESTAMA). Kedua: Bidang Pembangunan dengan 4 (empat) Divisi usaha yakni Property, Developer, Kontraktor dan Penyediaan Alat Berat yang bernaung dibawah sketsa bendera PT. PALOMA GRAHA KARYA. Ketiga: Bidang Perdagangan dengan 2 (dua) Divisi usaha perdagangan yang bernaung dibawah sketsa bendera PT. PALOMA CITRA NIAGA yakni Perdagangan Umum (Furnicraft & Accessories; Retail, Minimarket & Swalayan serta Grosier, Distributor & Wholesaler) serta Perdagangan Komoditi (Komoditi Produk & Bahan Jadi serta Komoditi Produk & Bahan Dasar). Keempat: Bidang Produksi dengan sketsa bendera PT. PALOMA CITRA PRODUCTION yang bergerak pada Divisi Agrobisnis dan Divisi Poduksi Bahan Baku dan Bahan Jadi.

Sebagai *Supporting System* adalah **Bidang Pengembangan** dengan Biro Penelitian & Pengembangan Usaha (LITBANG) yang menjalankan fungsi Penelitian dan Pengembangan atas usaha secara keseluruhan, baik melalui eksplorasi, eksploitasi, kombinasi ataupun komplementasi atas ide, gagasan, wacana dan *trend* bisnis yang terus berkembang serta mempunyai fungsi melakukan terobosan, eksplorasi serta kombinasi Pengembangan Produk dan Program; serta Biro *Public Relations & Kerjasama* yang menjalankan fungsi pencitraan lembaga usaha serta implementasi kerjasama usaha secara simultan dan berkelanjutan. **PALOMA GROUP** serta melakukan finalisasi berupa integrasi sistem secara penuh terhadap **PALOMA GROUP** sebagai *Holding Company* sekaligus melakukan *re-design system* dalam rangka menjawab perubahan-perubahan yang akan terjadi. Secara

umum, Bidang Pengembangan merupakan Bidang yang mengakselerasi pertumbuhan kuantitas dan kualitas kelembagaan dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas aktiva produktif (*Financial Performance*), pembenahan dan perbaikan sistem kelembagaan (*Company System Recovery*), melahirkan pusat-pusat laba usaha (*Profit Center*) atau mengembangkan usaha dengan ber-inovasi dan ber-improvisasi serta men-sinergikan jaringan bisnis yang terbentuk. Sebagai **Organizing System** adalah **Corporate Secretary** dengan Biro HRD & Umum, Biro Administrasi, Biro Keuangan serta Biro Konsolidasi.

1. Bidang Perdagangan Umum

➤ Paloma Swalayan

Jl. Raya Sta. KA Gawok Tumpeng Luwang Gatak Sukoharjo Jawa Tengah

Att: Rina Su.listyowati, SH

Telp. 0271-7060919

➤ Paloma Accessories 1

Jl. Wimbo Harsono No. 105 Kartasuro Sukoharjo Jawa Tengah

Att. Siti Maghfiroh

HP. 085647134278

➤ Paloma Accessories 2

Jl. Slamet Riyadi Ngaliyan Karanganyar Jawa Tengah (+ 150 Selatan

Taman Kota). Att: Ismail Marzuki/ Abdullah Telp. 0271-

7038108/5809742

2. Bidang Lembaga Keuangan

➤ BMT Muara Utama

Jl Slamet Riyadi No 380 Makam Haji Kartasura Sukoharjo

Telp 0271-7071910

➤ BMT Muara Rizky

Jl. Jaya Wijaya No. 116 Mojosongo Jebres Surakarta

Telp. 0271-5820320

3. Bidang Distribusi

➤ Paloma Citra Niaga (Distributor)

Jl Slamet Riyadi No 380 Makam Haji Kartasura Sukoharjo Jawa

Tengah Telp. 0271-5872422

4. Bidang Produksi

➤ Paloma Citra Production

Pengolahan Biji Plastik

Dukuhan Rt 02/III Nglorog Sragen Jawa Tengah

Telp. 0271-893601

➤ Produksi Kapas Kecantikan

Puton Candirejo Klaten Jawa Tengah

Att: Sumiran

Telp. 081578611646

5. Bidang Property

➤ Paloma Graha Karya

Papahan Indah Regency

Jl Slamet Riyadi No 380 Makam Haji Kartasura Sukoharjo Telp 0271-7071910

D. Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Buruh dan Majikan di PT. Paloma Sukoharjo

PT. Paloma Sukoharjo dalam usahanya tidak terlepas dari kerjasama dengan perusahaan lain atau pihak lain yang mendukung kelancaran dan kemajuan usahanya. Di samping itu perusahaan juga memperkerjakan karyawan-karyawan yang jumlah cukup banyak. Dengan demikian dalam usaha tersebut timbul suatu perjanjian-perjanjian demi kemajuan dan perkembangan perusahaan sehingga mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut. Masing-masing pihak yaitu perusahaan dan para karyawan mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Salah satu bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maksudnya adalah jangka waktu yang telah ditentukan lebih dahulu, yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan waktunya dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai. Apabila pekerjaan selesai, jangka waktu kerja sama dengan jumlah waktu menyiapkan kerja. Makna jangka waktu bisa dihubungkan tujuan penyelesaian pekerjaan.

Kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yang lazim disebut kesepakatan, bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja 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 yang 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/waras.

Dengan demikian pihak yang membuat perjanjian kerja pada PT. Paloma Sukoharjo sudah cukup umur karena minimal usia pekerja adalah 23 tahun. Jadi perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat antara kedua belah pihak telah sah sesuai aturan hukum yang berlaku.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH/Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melalaikan hak dan kewajiban para pihak. Objek 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 hak dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak pada kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai

syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau 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/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. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada PT. Paloma Sukoharjo memuat klausul-klausul sebagai berikut:

1. Para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Dalam klausul ini menjelaskan pihak-pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian ini, di mana pihak perusahaan diwakili oleh manajer departemen personalia PT. Paloma Sukoharjo sebagai pihak pertama dan karyawan yang bersangkutan sebagai pihak kedua. Pada hari yang telah ditentukan mereka telah sepakat untuk mengadakan persetujuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada PT. Paloma Sukoharjo. Dalam klausul-klausul tersebut menyebutkan nama dan alamat pihak-pihak yang

mengikatkan dirinya dalam perjanjian tersebut baik pihak pertama maupun pihak kedua dan juga menyebutkan tempat perjanjian itu.

Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*) dalam Bab ke IV dari Buku II (Pasal 395 dan selanjutnya) memberikan suatu perantara tersendiri mengenai “perjanjian kerja laut”, yang disamping menyatakan berlakunya hampir semua ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari B.W, memberikan banyak sekali ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja di kapal.

Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.¹

¹ Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja*, Jakarta. Djambatan. Halaman 51.

Tentang kewajiban si majikan, dalam Pasal 1602 KUH Perdata dirumuskan bahwa, Si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan dan upah ditetapkan menurut lamanya waktu, harus dibayar sejak saat si buruh mulai bekerja hingga saat berakhirnya hubungan kerja, tiada upah yang harus dibayar untuk waktu selama mana si buruh tidak melakukan pekerjaannya dijanjikan. Sedangkan kewajiban si buruh, dalam Pasal 1603 dirumuskan bahwa, Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan ijin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga.

Dalam Pasal 1603.b. dirumuskan bahwa, Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atas nama si majikan didalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Jika suatu perjanjian mengandung tanda-tanda suatu perjanjian kerja/perburuhan beserta tanda-tanda suatu perjanjian dan jenis, maka berlakulah baik ketentuan-ketentuan perihal perjanjian lain, yang tandandanya ikut terkandung didalamnya itu, jika ada pertentangan diantara ketentuan-ketentuan perihal perjanjian kerja/perburuhan.

2. Pengangkatan

Dalam klausul ini menjelaskan bahwa pihak pertama mengangkat pihak kedua sebagai tenaga kontrak lepas pada PT. Paloma Sukoharjo dan pihak kedua setuju diangkat sebagai tenaga kontrak lepas tersebut, mengingat bahwa perjanjian itu dibuat hanya untuk waktu tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu terkandung di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (2) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu”. Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diperbolehkan adanya masa percobaan yang termuat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 58 ayat (1): “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya tertentu dalam melaksanakan pekerjaan menurut jenis dan sifat serta selesai dalam waktu tertentu. Hal ini diperkuat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) bahwa: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau;

d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

3. Tugas Karyawan.

Klausal selanjutnya adalah mengenai tugas karyawan. Dalam klausul ini menjelaskan bahwa pihak kedua bersedia di tempat di wilayah kerja PT. Paloma Sukoharjo dan sanggup memenuhi segala peraturan perusahaan. Di samping itu, menjelaskan bahwa pihak pertama memberikan tugas kepada pihak kedua dan pihak kedua menerima tugas dari pihak pertama untuk dipekerjakan di bagian tertentu pada PT. Paloma Sukoharjo tersebut.

4. Berlakunya Perjanjian

Dalam klausal ini menyebabkan jangka waktu perjanjian itu berlaku pada PT. Paloma Sukoharjo masa berlakunya perjanjian 3 tahun.

5. Upah

Dalam klausal ini menjelaskan besarnya upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan cara pembayarannya, serta waktu cuti, upah karyawan dibayar penuh sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Apabila pihak kedua yaitu karyawan mengundurkan diri sebelum masa berlakunya perjanjian berakhir atau dihentikan oleh perusahaan karena dinilai tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sebagaimana mestinya, maka upah akan diperhitungkan. Pembayaran gaji pokok dan tunjangan-tunjangan diatur dan ditetapkan dalam Surat Keputusan Manajemen.

Upah merupakan imbalan kerja atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan kepada pengusaha menurut persetujuan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perupahan. Sistem Perupahan pada dasarnya ada 7 sistem dalam hubungan kerja yaitu:

- a) Sistem upah jangka waktu, adalah suatu sistem pengupahan yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya atas pekerjaan dengan majikan.
- b) Sistem upah potongan, adalah sistem pembelian upah yang umumnya dilaksanakan melalui potongan yang dilakukan terhadap harga yang dihasilkan.
- c) Sistem upah borongan, adalah sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- d) Sistem upah permufakatan, adalah sistem pemberian upah yang pembayarannya diberikan kepada sekelompok buruh atau pegawai yang selanjutnya akan diberikan diantara mereka sendiri.
- e) Sistem upah bagi laba, adalah suatu sistem pemberian upah yang memberikan buruh atau pegawai bagian tertentu dan laba yang diperoleh majikan atau perusahaan disamping upah utama yang seharusnya diterima.
- f) Sistem upah skala berubah, adalah suatu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g) Sistem upah indeks, adalah suatu sistem pemberian upah yang besarnya didasarkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup masyarakat pada umumnya.²

Pengertian upah seperti tersebut dalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 adalah:

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

² Imam Soepomo. 1992. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, halaman 48.

Secara eksplisit dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak dinyatakan mengenai majikan. Namun secara implisit pengertian majikan terdapat dalam Pasal 1 angka 5 yang menyatakan pengertian pengusaha yaitu:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya *Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja*, merumuskan bahwa:

Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.³

Dengan demikian, penerapan upah yang dilaksanakan PT Paloma berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah.

³ Iman Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja*, Jakarta. Djambatan. Halaman 51.

6. Dukungan perjanjian kerja

Dalam klausul ini menjelaskan bahwa dalam batas kemampuan yang ada pada perusahaan pihak pertama menanggung dukungan perjalanan tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai pihak pertama kepada karyawan sebagai pihak kedua. Pihak perusahaan sebagai pihak pertama memberikan juga kesepakatan pada karyawan sebagai pihak kedua menurut ketentuan perusahaan.

Peranan dan kedudukan karyawan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satunya adalah kebebasan berkontrak.

Tenaga kerja merupakan salah satu dari 4 faktor produksi yang penting di dalam menunjang pengembangan perindustrian, disamping faktor-faktor yang lain seperti modal, alam dan faktor kemampuan berusaha. Pengertian tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga

kerja yang dimuat dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, yaitu: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dalam hubungan ini pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka tenaga kerja tidak didasarkan pada umur atau usia melainkan berdasarkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa. Dengan demikian anak-anak atau orang yang sudah lanjut usia dapat disebut sebagai tenaga kerja asalkan mereka sudah mampu atau masih mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa.

7. Pemutusan hubungan kerja

Dalam klausul ini menjelaskan bahwa pihak pertama yaitu perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja dengan pihak kedua yaitu karyawan tanpa beban apabila pihak kedua yaitu karyawan menyalahi perjanjian ini nyata-nyata telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan dan atau hukum yang berlaku di Indonesia.

Di dalam Pasal 1266 KUH Perdata bahwa: “Tiap-tiap pihak yang akan mengakhiri kontrak harus dengan putusan pengadilan yang mempunyai yurisdiksi atau kontrak tersebut.” Maksud ketentuan ini adalah melindungi pihak yang lemah.

8. Penutup

Dalam klausul ini menjelaskan bahwa perjanjian tersebut berlaku sejak ditandatangani oleh para pihak yang mengadakan perjanjian dan tempat perjanjian tersebut ditandatangani oleh pihak yang mengikatkan dirinya dalam perjanjian tersebut. Kemudian para pihak setelah dibacakan sebagai maksud isinya kemudian ditandatangani dengan disaksikan oleh 2 (dua) orang saksi maka mempunyai kekuatan hukum yang sah.

Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama tersebut, para pihak yang terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan bahwa “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.⁴

⁴ G. Kartasapoetra, dkk., 1985. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico. Hal. 73.

Kedudukan yang tidak seimbang ternyata membawa konsekuensi. Pada perjanjian untuk waktu tertentu, kedudukan majikan dan karyawan tidak pernah seimbang. Adakalanya majikan lebih kuat daripada karyawan sehingga karyawan dalam kategori golongan lemah. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai dedikasi dan profesional dalam bidangnya maka akan lebih kuat di banding majikan dalam hal pengupahan.

Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hubungan ini, maka isi atau klausul-klausul perjanjian untuk waktu tertentu antara majikan dengan karyawan tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak saja. Menyerahkan perbuatan perjanjian untuk waktu tertentu kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata, hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara majikan dan buruh/karyawan. Kiranya perlu ada pembatasan-pembatasan yang dilakukan negara terhadap asas kebebasan berkontrak.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin dan memuat:

1. Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan.
2. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin buruh.
3. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan.
4. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
5. Hak dan kewajiban buruh.

6. Hak dan kewajiban pengusaha.
7. Syarat-syarat kerjanya.
8. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
9. Tempat dan lokasi kerja.
10. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanggal mulai berlaku.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing untuk karyawan, pengusaha dan kantor departemen tenaga kerja setempat untuk didaftar. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus didaftarkan pada Kandep setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari sejak ditandatangani. Seluruh biaya yang berhubungan dengan pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibebankan kepada pengusaha.

Syarat-syarat kerja yang dibuat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu isinya tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan. Apabila terdapat perjanjian yang isinya lebih rendah dari peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama (KKB), maka yang berlaku adalah isi peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama (KKB) tersebut. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (tidak dapat kembali atau dirubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak atau karena atasan oleh Undang-undang dinyatakan cukup untuk merubah).

Dalam hukum perjanjian berlaku suatu asas yang dinamakan azas kebebasan berkontrak. Sesuai dengan kebebasan berkontrak ini terkandung dalam pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata. Dengan demikian, asas kebebasan berkontrak pada dasarnya bahwa perjanjian dan perikatan yang timbul

karenanya itu sudah lahir sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidak diperlukan suatu formalitas tertentu dan apabila ada bentuk tertulisnya itu hanya sebagai alat bukti adanya perjanjian bukan merupakan syarat yang mutlak.

Dengan kesepakatan yang dimaksudkan bahwa pihak perusahaan telah menyediakan surat perjanjian sedangkan pihak karyawan hanya tinggal menyetujui. Artinya, apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu dikehendaki juga oleh pihak yang lain. Kedua kehendak itu bertemu dalam sepakat tersebut, yang dinyatakan dengan perkataan-perkataan setuju (*accord*) atau bersama-sama manaruh tanda tangan di bawah pernyataan-pernyataan tertulis sebagai tanda bukti bahwa pihak karyawan telah menyetujui segala apa yang tertera di atas tulisan itu. Dari asas kebebasan berkontrak ini dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian itu sudah sah dan mempunyai akibat hukum sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian. Perjanjian yang dibuat itu dapat secara lisan saja, dan dapat ditandatangani dalam bentuk tulisan berupa akta, jika dikehendaki sebagai alat bukti.

Untuk mengetahui asas kebebasan berkontrak itu ditetapkan dalam pembuatan suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu pihak perusahaan atau instansi tertentu adalah melihat pada saat lahirnya suatu perjanjian kerja waktu tertentu itu lahir sejak detik tercapainya kata sepakat antara pihak atau pada saat ditandatangani surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dan di antara kedua belah pihak sudah ada kesesuaian dan tidak ada paksaan atau tipu

muslihat maka perusahaan tersebut sudah menerapkan asas kebebasan berkontrak.

Demikian juga untuk mengetahui penerapan asas kebebasan berkontrak untuk waktu tertentu pada PT. Paloma Sukoharjo maka dengan mengetahui terlebih dahulu pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tersebut. Khususnya saat lahirnya perjanjian kerja untuk waktu tersebut. Adapun saat lahirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada PT. Paloma Sukoharjo melalui proses sebagai berikut:

1. Setelah karyawan dinyatakan sebagai karyawan untuk jangka waktu tertentu, maka karyawan tersebut diberikan blanko perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Karyawan tersebut dipanggil dan diberitahu untuk kontrak kerja bekerja dalam waktu tertentu 3 (tiga) tahun dengan ketentuan semua yang tercantum dalam blanko perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Karyawan tersebut disuruh membaca, mempelajari dan memahami klausul-klausul di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut.
4. Pihak perusahaan dalam hal ini diwakili oleh manajer personalia menanyakan kepada karyawan setuju atau tidak mengenai klausul-klausul tersebut.
5. Karyawan menyatakan setuju dengan klausul-klausul yang tercantum dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu kemudian masing-masing pihak menandatangani.

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu di PT. Paloma Sukoharjo dibuat secara tertulis. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 57 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Dari keterangan di atas, dapat kita simpulkan penerapan atas kebebasan berkontrak di PT. Paloma Sukoharjo sebagian dari isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dapat merugikan pihak buruh atau karyawan karena sebagian dari isi perjanjian kerja tersebut mewajibkan buruh atau karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

E. Alasan-alasan Majikan Mengikat Buruh dengan Perjanjian Kerja

Alasan manajemen PT. Paloma Sukoharjo mengikat tenaga kerja dalam perjanjian kerja untuk waktu karena pekerjaan yang berlangsung di PT. Paloma Sukoharjo menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan tersebut adalah:

1. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
2. Yang diperkirakan penyelesaian dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
3. Yang bersifat musiman atau berulang kali.
4. Yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus.
5. Yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Pada hekekatnya, segala hak dan kewajiban dari pengusaha dan karyawan merupakan peranan-peranan yang letaknya saling berhadapan dan sifatnya timbal balik antara satu dengan lainnya. Jadi dengan perkataan lain apa yang menjadi hak bagi pengusaha. Hal tersebut merupakan kewajiban bagi karyawan. Begitu pula sebaliknya, apa yang menjadi hak buruh atau karyawan adalah kewajiban pengusaha untuk memenuhinya. Di samping itu pula bisa terjadi adanya hak pengusaha untuk memberikan hadiah kepada buruh dan hak buruh itu pula untuk menerimanya.

Alasan lain manajemen PT. Paloma Sukoharjo mengikat tenaga kerja dalam waktu tertentu untuk mengurangi beban perusahaan dalam hal

pengupahan. Apabila pekerjaan di atas (a-e) telah selesai dikerjakan oleh pekerja tetap, dan pekerja tidak mempunyai pekerjaan lagi, perusahaan tetap harus memberikan:

- ASTEK
- Tunjangan
- Cuti 12 hari
- Upah 1 (satu) bulan penuh

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berlangsung terus sampai saat berakhirnya waktu dan saat selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tersebut, kecuali karena:

1. Kesalahan berat akibat perbuatan kerja, yaitu:
 - a. Para perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
 - b. Mabuk, mandat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja.
 - c. Mencuri, penggelapan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya.
 - d. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja.
 - e. Melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan di tempat kerja.
 - f. Dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya milik perusahaan.
 - g. Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.

- h. Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.
2. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha adalah sebagai berikut:
- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga, atau anggota rumah tangga pekerja atau memberikan hal itu oleh keluarga rumah tangga atau bawahan pengusaha membujuk, keluarga atau teman serumah kerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan kesusilaan atau hal ini dilakukan bawahan pengusaha. Dua kali tidak membayar upah kerja pada waktunya.
 - b. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.
 - c. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang menghasilkannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan yang diperjanjikan.
 - d. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja kepada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.
 - e. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja.
 - f. Hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu perjanjian kerja diadakan.
 - g. Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan perjanjian kerja.

h. Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan, ada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian.

3. Alasan memaksa atau *force majeure*

Pengusaha atau pekerja dapat mengajukan pengakhiran perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan minta izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan karena adanya atasan memaksa atau *force majeure*. Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya. Ganti rugi sebesar upah kerja sampai waktu pekerjaan seharusnya selesai. Kecuali bila putusnya hubungan kerja itu karena berat atau atasan memaksa.

Pengusaha dapat memberikan surat peringatan terakhir kepada pekerja karena kesalahan pekerja melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:

1. Tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak diberikan kepadanya oleh atau atas nama perusahaan sedangkan perintah itu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah diadakan.
2. Dengan sengaja atau karena lalai menyalahkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaannya.
3. Apabila ternyata di kemudian pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja sedangkan kepadanya telah diberikan surat peringatan pertama atau kedua yang masih berlaku.

Setelah surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan perbuatan-perbuatan di atas, maka pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan meminta ijin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

Demikian juga halnya dengan perjanjian kerja pada PT. Paloma Sukoharjo mengacu pada ketentuan-ketentuan di atas, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir untuk PT. Paloma Sukoharjo, perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat jangka, waktunya 6 (enam) bulan selanjutnya dapat diperpanjang waktunya oleh pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut.

Namun dalam pelaksanaannya, kadang majikan menghadapi beberapa kendala seperti karyawan menghendaki keseluruhan hak dan kewajiban dimuat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Sedangkan perusahaan menghendaki bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya memuat persyaratan minimal yang harus dimuat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Karyawan kadang juga menghendaki bahwa upah yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah keseluruhan upah, sedangkan perusahaan menghendaki upah yang dicantumkan di dalam

perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah pokok atau gaji pokoknya saja. Karyawan menginginkan untuk bekerja pada perusahaan tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu.

Per Menaker No. PER 02/MEN/1993 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu adalah bahwa di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu tetap mencantumkan persyaratan minimal sebagaimana diatur dalam Per Menaker No.PER 02/MEN/1993 tersebut.

Karyawan menghendaki upah yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan upah, sedangkan perusahaan menghendaki upah yang dicantumkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah upah pokoknya saja, perusahaan mengambil langkah penyelesaian dengan menerbitkan dua macam surat yaitu surat perjanjian kerja menetapkan gaji pokoknya dan surat keputusan (SK) gaji untuk menetapkan upah keseluruhannya.

F. Perbandingan Perjanjian Kerja Penuh dengan Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian 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”

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri perjanjian kerja adalah “ di bawah perintah

pihak lain”, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat keterangan:

1. Nama dan alamat pekerja/buruh.
2. Tanggal mulai bekerja.
3. Jenis pekerjaan dan
4. Besarnya upah.

Sebagaimana yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 63 ayat 1 dan 2.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat untuk pekerjaan tidak tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya dilakukan dalam waktu yang lama atau tidak ditentukan yaitu:

1. Pekerjaan yang tidak sekali selesai atau tidak bersifat sementara.
2. Penyelesaiannya dalam waktu yang lama.
3. Pekerjaan kegiatan yang bersifat tetap dan terputus-putus.

4. Tidak bersifat musiman.
5. Tidak berhubungan dengan produk atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan.

Di dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu juga berisi hak-hak yang diperoleh karyawan tetap, antara lain:

1. Mendapat ASTEK.
2. Mendapat tunjangan.
3. Upah dihitung bulanan.
4. Mendapatkan waktu cuti sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja..

Karena perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dilaksanakan untuk waktu yang relatif lama maka dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam waktu masa percobaan itu pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 57 ayat 1 dijelaskan bahwa dalam perjanjian untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja untuk itu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
2. Yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.

3. Pekerjaan yang bersifat musiman atau berulang kembali.
4. Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus.
5. Berhubungan dengan produk atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam masa percobaan.

Fasilitas kesejahteraan yang didapat karyawan dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu dirasa sangat kurang antara lain:

1. Tidak mendapat ASTEK.
2. Tidak mendapatkan tunjangan.
3. Upah dihitung harian.
4. Mendapatkan waktu cuti 4 hari kerja.

Karena di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu terbatas pada jenis pekerjaan yang sifatnya sementara atau paling lama 3 (tiga) tahun, maka tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan bab demi bab dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Buruh dan Majikan di PT. Paloma Sukoharjo

Penerapan atas kebebasan berkontrak di PT. Paloma Sukoharjo sebagian dari isi perjanjian untuk waktu tertentu tersebut dapat merugikan pihak buruh atau karyawan karena sebagian dari isi perjanjian kerja tersebut mewajibkan buruh atau karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Alasan-alasan Majikan Mengikat Buruh dengan Perjanjian Kerja

Terdapat beberapa alasan-alasan PT. Paloma Sukoharjo untuk mengikat buruh dengan perjanjian kerja antara lain:

- a. Apabila pekerjaan telah selesai dikerjakan oleh pekerja tetap, dan pekerja tidak mempunyai pekerjaan lagi, perusahaan tetap harus memberikan: ASTEK; Tunjangan; Cuti 12 hari; dan Upah 1 (satu) bulan penuh
- b. Alasan manajemen PT. Paloma Sukoharjo mengikat tenaga kerja dalam perjanjian kerja untuk waktu karena pekerjaan yang berlangsung di PT. Paloma Sukoharjo menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.

3. Perbandingan Perjanjian Kerja Penuh dengan Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu

Apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu terbatas pada jenis pekerjaan yang sifatnya sementara atau paling lama 3 (tiga) tahun serta fasilitas kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan sangat kurang antara lain: karyawan tidak mendapatkan ASTEK, tidak mendapat tunjangan, waktu cuti 4 (empat) hari kerja, upah dihitung harian. Tetapi di dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Sedangkan perjanjian kerja untuk tidak tertentu dilaksanakan untuk waktu yang relatif lebih lama serta fasilitas kesejahteraan karyawan diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain: mendapat ASTEK, mendapat tunjangan, waktu cuti 12 (dua belas) hari kerja, upah dihitung harian di dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ini mensyaratkan adanya masa percobaan.

B. Saran-saran

Saran-saran yang dapat penulis ajukan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara perusahaan dengan karyawan agar disesuaikan dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu kedua belah pihak dapat menyelesaikannya sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian dan Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta, 1985.
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya, Bhakti, Bandung, 1990.
- Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia (Beberapa Aspek Pengembangan Pada Era Liberalisme Perdagangan)*, Surakarta: Muhammadiyah University Press UMS, 2006, hal. 85.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 1998.
- FX.Djualmiadji 1994.*Perjanjian Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- G. Kartasapoetra, dkk., 1985. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico.
- Imam Soepomo. 1992.*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Irawan dan M. Suparmoko.1987. *Ekonomi Pembangunan*, Liberty, Yogyakarta.
- J. Satrio, 1992. *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- P.S. Atiyah.1979. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Institut Bankir Indonesia.
- Peter Mahmud, 2000. *Kontrak dan Pelaksanaannya*. Bali:
- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung 1987.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta 1987.
- Salim.,*et.al.*, 2007. *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Subekti, 1997. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditia Bakti.