

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hukum Perdata

Hukum perdata ialah cabang hukum yang menetapkan hak, properti, serta interaksi antar individu berdasarkan akal sehat serta bukti. Ini merupakan seperangkat aturan yang mengatur kewajiban serta hak setiap warga negara. Di Indonesia, kata "hukum perdata" berakar dari "Burgerlijk Recht" dalam bahasa Belanda, yang kemudian diterjemahkan menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Singkatnya, hukum perdata mencakup setiap regulasi yang membentuk hak serta tanggung jawab seseorang dalam lingkup sosial. Karena fokus utamanya ialah kepentingan individu, hukum perdata sering juga disebut sebagai hukum privat.⁶

Berdasarkan Prof. Subekti, hukum perdata mencakup setiap hukum pokok yang mengatur kepentingan pribadi, maupun hukum privat materiil. Meskipun berakar dari sejarah hukum Hukum perdata Indonesia, seperti halnya hukum perdata Eropa, merujuk terhadap Hukum Perdata Romawi, yang merupakan hukum asli negara-negara Eropa, serta dipengaruhi oleh hukum tertulis serta adat istiadat lokal.⁷ Volmare berpendapat yakni Hukum perdata memiliki dua sumber utama, yaitu hukum perdata tertulis

⁶ H.M. Arba, *Hukum Pengadaan Tanah Untuk Kepentingan Umum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm.44

⁷ Bernhard Limbong, *Pengadaan Tanah Untuk Pembangunan, Regulasi, Kompensasi Penegakan Hukum*, Pustaka Margaretha, Jakarta, 2011, hlm.173

(dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Dan hukum perdata tidak tertulis, seperti hukum adat maupun kebiasaan.

Dibawah ini ialah sebagian sumber hukum perdata tertulis, mewakili lain yakni:

1. *Algemene Bepalingen van Wetgeving* (AB) ialah aturan umum era Hindia Belanda di Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, produk Belanda, berlaku di sini lewat asas konkordansi. Lalu ada Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (WvK), dengan 754 pasal, yang terbagi dua: buku pertama perihal dagang umum, serta buku kedua perihal hak serta kewajiban dagang.
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 perihal Pokok Agraria melalui efektif membatalkan sebagian besar ketentuan hak atas tanah dalam Buku II Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, kecuali terkait hipotek. Regulasi ini melalui umum mengatur hukum pertanahan di Indonesia, dengan hukum adat sebagai dasarnya.⁸

Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan mengatur yakni:

“Setiap orang yang bekerja dan mendapatkan upah maupun imbalan berupa hal lain”.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, pekerja ialah setiap individu Yang sanggup melaksanakan untuk menghasilkan barang tugas atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Melalui sosiologis, pekerja seringkali berada dalam posisi yang tidak bebas, karena mereka bergantung terhadap pekerjaan dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, maka terpaksa bekerja terhadap majikan yang menetapkan syarat-syarat kerja. Mengingat posisi pekerja yang

⁸ <https://hasyimsoska.blogspot.com/2020/04/hukum-perdata-pengertian-sejarah-asas.htm>

lebih lemah dibandingkan majikan, perlindungan hukum dari pemerintah menjadi sangat penting. Zainal Asikin berpendapat yakni perlindungan hukum bagi pekerja dapat terlaksana apabila peraturan perundang-undangan yang mengharuskan majikan bertindak menurut ketentuan benar-benar diterapkan. Keberlakuan hukum, berdasarkan, harus diukur tidak hanya melalui yuridis tetapi juga melalui sosiologis serta filosofis. Untuk itu, permasalahan yang muncul ialah bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dipecat karena kesalahan berat, serta langkah hukum yang dapat diambil pekerja jika hak-haknya tidak dipenuhi Berdasarkan aturan yang berlaku.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Tujuan perlindungan tenaga kerja ialah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta memastikan kesetaraan serta perlakuan yang adil untuk kesejahteraan pekerja serta keluarga mereka, sambil mempertimbangkan dinamika dunia usaha serta kepentingan pengusaha. Penggunaan instrumen hukum untuk melindungi kepentingan tertentu dengan menjadikannya sebagai hak hukum dikenal sebagai perlindungan hukum. Fungsi hukum sebagai pengatur serta pelindung masyarakat terkait erat dengan perlindungan ini. Hukum tidak hanya ada dalam konflik maupun kekerasan, tetapi juga dalam aktivitas sehari-hari, berdasarkan Bronislaw Malinowski dalam *Crime and Custom in Savage*

Society. Perlindungan hukum ialah upaya untuk melindungi harkat, martabat, serta hak asasi manusia dari tindakan yang tidak menurut dengan hukum.⁹

Perlindungan hukum merupakan upaya negara untuk menjaga serta menjamin hak-hak subjek hukum dari berbagai bentuk pelanggaran. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja ialah elemen vital dalam proses produksi barang serta jasa, sejajar dengan bahan baku serta modal. Bahkan, di sejumlah negara, pekerja dipandang sebagai aset utama karena kontribusinya yang signifikan terhadap pemasukan negara.

Karena peran penting pekerja dalam proses produksi, pemerintah harus melindungi pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja dapat didefinisikan sebagai upaya untuk menjamin hak-hak pekerja dipenuhi serta pengusaha dilindungi Berdasarkan aturan hukum yang berlaku. Perlindungan ini bertujuan untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil serta damai tanpa tekanan dari pihak yang lebih kuat. Hak-hak pekerja dilindungi selama masa kerja. Ini berlaku setelah kontrak selesai maupun PHK.

C. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Hak atas jaminan sosial merupakan hak dasar manusia yang wajib dipenuhi oleh negara. Untuk itu, jaminan sosial dianggap sebagai program universal yang harus diterapkan di setiap negara. Berdasarkan Imam Soepomo, jaminan sosial ialah bentuk perlindungan berupa

⁹Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, h. 49.

pembayaran terhadap pekerja yang tidak dapat bekerja karena alasan di luar kesalahannya, maka menjamin adanya kepastian penghasilan (income security) bagi pekerja yang kehilangan pendapatan tanpa kehendaknya.¹⁰

D. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Kontrak kerja

Kontrak kerja, berdasarkan Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, ialah kesepakatan mewakili pengusaha serta pekerja yang mencakup syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban masing-masing pihak. Bila kedua belah pihak menyetujui isi perjanjian tanpa paksaan, perjanjian ini berlaku. Kontrak kerja dapat dibuat melalui tertulis maupun lisan, tetapi peraturan yang berlaku tetap harus diterapkan. Namun, berdasarkan Pasal 1 angka (15), hubungan kerja ialah hubungan mewakili perusahaan serta pekerja yang didasarkan terhadap kontrak kerja yang mengandung elemen arahan, pekerjaan, serta upah.¹¹

Dengan memperhatikan keterkaitan mewakili kontrak kerja serta hubungan kerja, dapat disimpulkan yakni hubungan kerja mewakili pengusaha serta pekerja didasarkan terhadap kontrak kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, serta arahan. Hal ini menunjukkan

¹⁰*Ibid*, hlm. 23.

¹¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Bogor: Ghlmia Indonesia, 2004, hlm. 321

hubungan kerja hanya terbentuk setelah adanya kesepakatan mewakili kedua belah pihak.

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, hubungan kerja timbul dari perjanjian mewakili perusahaan dan pekerja. Sementara itu, Pasal 51 ayat (1) menyatakan yakni kontrak kerja bisa dibuat melalui tertulis maupun lisan, dengan perbedaan utama yakni perjanjian tertulis harus mematuhi ketentuan hukum yang berlaku.¹²

Pengertian berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan yakni:

- a. Perjanjian.
- b. Mewakili pekerja maupun buruh dengan pengusaha maupun pemberi kerja.
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak.

Selain itu, terdapat empat unsur tambahan yang perlu dipenuhi agar terbentuk hubungan hukum mewakili pemberi kerja serta pekerja. Artinya, hubungan kerja tidak dapat terjadi tanpa adanya kontrak kerja sebagai dasar hukumnya. Adapun komponen hubungan kerja meliputi:¹³

- a. Elemen pekerjaan merupakan komponen penting dalam hubungan kerja, di mana harus ada jenis pekerjaan yang diperjanjikan (obyek

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perihal Ketenagakerjaan

¹³ Lalu Husni, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000, hlm 54

perjanjian). Umumnya, pekerjaan ini bersifat pribadi serta melekat terhadap keterampilan pekerja, maka tidak bisa dialihkan tanpa persetujuan majikan. Untuk itu, hubungan kerja melalui hukum akan berakhir jika pekerja meninggal dunia.

b. Adanya unsur arahan maupun *command*

Jika pengusaha memberikan pekerjaan terhadap pekerja, maka pekerja wajib menjalankan tugasnya menurut arahan dari pengusaha seperti telah disepakati. Unsur arahan ini menjadi pembeda utama hubungan kerja dengan hubungan hukum lainnya. Tanpa adanya arahan, tidak terbentuk kontrak kerja. Kehadiran arahan menciptakan hubungan yang bersifat subordinatif, di mana posisi pengusaha serta pekerja tidak setara.

c. Adanya upah maupun *pay*

Dalam hubungan kerja, maupun kontrak kerja, upah ialah tujuan utama seorang pekerja.¹⁴

Para ahli hukum di Indonesia menyebut perjanjian dengan beragam kata. Berdasarkan Munir Fuady, kata "perjanjian" setara dengan kata "overeenkomst" dalam bahasa Belanda serta "agreement" dalam bahasa Inggris.¹⁵ Dalam bukunya *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Utrecht menggunakan kata "overeenkomst" untuk

¹⁴ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004, hlm. 12

¹⁵ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 2

menyebut perjanjian. Sementara itu, Achmad Ichsan memilih menggunakan kata "verbinteniss" sebagai terhadapan kata perjanjian.¹⁶

Berdasarkan Mariam Darus Badruzaman dalam *Kompilasi Hukum Perdata*, Pasal 1313 KUHPer menyebut yakni perjanjian ialah suatu perbuatan hukum di mana satu pihak maupun lebih berjanji maupun mengikatkan diri terhadap pihak lain.

Berdasarkan Pasal 1313 Kode Hukum Perdata, definisi perjanjian tidak lengkap serta terlalu luas, terlalu luas karena mencakup setiap jenis perjanjian di bidang hukum keluarga, seperti janji kawin, yang juga merupakan perjanjian. Namun, definisi ini berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam Buku III Kode Hukum Perdata, yaitu perjanjian yang diatur dalam Kode Hukum Perdata¹⁷

Berdasarkan Kamus Hukum, perjanjian ialah kesepakatan mewakili dua pihak maupun lebih untuk melakukan suatu hal, serta jika dituangkan melalui tertulis, perjanjian dimaksudkan disebut kontrak.¹⁸ Berdasarkan teori lama, perjanjian ialah hasil dari kesepakatan yang menimbulkan akibat hukum, seperti munculnya hak serta kewajiban, sejalan dengan asas konsensualisme. Sementara itu, teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne memandang perjanjian sebagai hubungan hukum mewakili dua pihak maupun lebih berdasarkan kesepakatan, dengan mempertimbangkan juga tindakan

¹⁶Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 197

¹⁷ Mariam Darus Badruzaman, dkk, (1), *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2001, hlm. 65

¹⁸ Subekti (1), *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2005, hlm. 89

sebelum maupun sehubungan dengan kesepakatan dimaksudkan.¹⁹

Selain itu, sejumlah pakar hukum memberikan definisi perihal perjanjian, yang mencakup hal-hal seperti berikut:

1. Berdasarkan Sri Soedewi Masychon Sofyan, perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum mewakili satu pihak maupun lebih dengan pihak lainnya.²⁰
2. Abdulkadir Muhammad menyatakan yakni perjanjian ialah kesepakatan mewakili dua pihak maupun lebih untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan harta kekayaan.²¹
3. Berdasarkan M. Yahya Harahap, perjanjian ialah hubungan hukum dalam bidang kekayaan mewakili dua pihak maupun lebih, yang memberikan hak terhadap satu pihak serta kewajiban terhadap pihak lainnya untuk melakukan suatu tindakan.²²
4. Perjanjian berdasarkan Subekti ialah suatu peristiwa di mana satu pihak berjanji terhadap pihak lain, maupun kedua belah pihak saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu, yang kemudian menimbulkan hubungan hukum berupa perikatan.²³

¹⁹ R.Joni Bambang S, Hukum Ketenagakerjaan, pustaka setia, Badung, 2013, hlm.82

²⁰ Sri Soedewi Masjchoen Sofwan (1), Hukum Perjanjian, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1982, hlm. 8

²¹ Abdul Kadir Muhammad, Op.cit., hlm.4

²² M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum perjanjian, Alumni*, Bandung, 1986, hlm. 6

²³ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata Cetakan ke-31*, Intermasa, Jakarta, 2003, hlm.5

5. Berdasarkan Setiawan, perjanjian merupakan perbuatan hukum di mana satu orang maupun lebih mengikatkan diri, maupun saling mengikatkan diri, keterhadap satu maupun lebih pihak lainnya.²⁴
6. Wirjono Prodjodikoro, Perjanjian adalah hubungan hukum mewakili dua pihak mengenai suatu objek, di mana satu pihak berkewajiban melakukan suatu hal atau tidak melakukannya, dan pihak lainnya berhak menuntut pemenuhan kewajiban dimaksudkan.²⁵
7. Berdasarkan Syahmin AK, perjanjian merupakan rangkaian pernyataan yang memuat janji atau kesanggupan, baik secara lisan maupun tertulis.²⁶

Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 mengatur mengenai kontrak kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 14, kontrak kerja merupakan persetujuan pekerja serta pengusaha yang memuat ketentuan mengenai hak, kewajiban, serta syarat-syarat kerja bagi kedua belah pihak.

Kontrak kerja dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai sejumlah pengertian dimewakilinya:

Berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, kontrak kerja ialah kesepakatan di mana satu pihak, sebagai

²⁴Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 1979, hlm. 4

²⁵Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata perihal Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur Bandung, Jakarta, 1981, hlm. 11

²⁶Syahmin, *Hukum Kontrak Internasional*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm.140

pekerja, berkomitmen untuk bekerja di bawah arahan pihak lain, yaitu majikan, dengan imbalan upah dalam jangka waktu tertentu.

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, “Kontrak kerja ialah perikatan kerja mewakili pekerja dan pengusaha maupun pengusaha yang mencantumkan aturan kerja serta hak-hakperint serta kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif dimaksudkan di atas, para Pakar Hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian kontrak kerja, dimewakilinya:

Berdasarkan Imam Soepomo:²⁷

“Kontrak kerja ialah kesepakatan di mana majikan bersedia mempekerjakan serta membayar pekerja, sementara pekerja berkomitmen untuk bekerja terhadap majikan dengan menerima upah.”.

“Kontrak kerja ialah kesepakatan mewakili majikan serta pekerja yang ditandai dengan pembayaran gaji serta hubungan subordinasi, di mana majikan memiliki hak untuk memberi arahan yang harus diikuti oleh pekerja.”.

Berdasarkan R. Subekti:²⁸

“Kontrak kerja merupakan persetujuan pekerja serta majikan, di mana pekerja setuju melaksanakan tugas tertentu serta menerima imbalan sebagai kompensasinya.”.

Perjanjian ialah suatu ikatan mewakili dua maupun lebih orang.²⁹ Kontrak kerja, berdasarkan Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, ialah kesepakatan mewakili pengusaha serta pekerja yang memuat syarat kerja serta hak

²⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968, hlm. 57

²⁸ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1977, hlm. 63.

²⁹ Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

serta kewajiban kedua belah pihak. Kontrak kerja hanya sah apabila kedua belah pihak menyetujuinya tanpa paksaan serta dapat dibuat melalui tertulis maupun lisan. Kontrak kerja harus mematuhi setiap peraturan yang berlaku. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 1 angka (15), hubungan kerja berasal dari kontrak kerja serta terdiri dari tiga komponen utama: pekerjaan, upah, serta arahan.³⁰

Dengan mempertimbangkan keterkaitan erat mewakili kontrak kerja serta hubungan kerja, maka hubungan kerja mewakili pengusaha serta pekerja didasarkan terhadap kontrak kerja yang mencakup unsur pekerjaan, upah, serta arahan. Hal ini menegaskan yakni hubungan kerja merupakan hasil dari kesepakatan hukum yang menciptakan ikatan mewakili kedua belah pihak.

Setelah menelaah berbagai definisi Kontrak kerja, khususnya yang tercantum dalam Pasal 1601a KUH Perdata, tampak yakni frasa "di bawah arahan" menjadi ciri khas utama yang membedakan Kontrak kerja dari perjanjian lainnya. Frasa ini menunjukkan asertaya unsur subordinasi, yaitu hubungan di mana salah satu pihak memiliki wewenang untuk memberi arahan, sementara pihak lainnya berkewajiban untuk menaati. Hal ini menandakan adanya ketimpangan kedudukan mewakili pemberi kerja serta pekerja dalam ikatan kerja dimaksudkan.

³⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Bogor: Ghlmia Indonesia, 2004, hlm. 321

Selain itu, meskipun kontrak kerja serta perjanjian pemborongan sama-sama melibatkan kesepakatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan imbalan tertentu, kontrak kerja mengharuskan buruh tunduk terhadap arahan majikan. Hal ini menciptakan ketimpangan posisi hukum mewakili keduanya, di mana majikan memiliki kedudukan yang lebih dominan dalam hubungan kerja dimaksudkan.

Pasal 1313 KUH Perdata menyatakan yakni satu orang maupun lebih dapat mengikatkan dirinya terhadap satu orang maupun lebih lainnya. Ketentuan ini mencerminkan yakni para pihak dalam perjanjian berada dalam kedudukan yang setara, saling sepakat tanpa ada hubungan subordinasi seperti dalam kontrak kerja.

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja muncul dari kontrak kerja mewakili pengusaha dan pekerja. Pasal 51 ayat (1) menyebutkan yakni kontrak kerja bisa dibuat tertulis maupun lisan, namun yang tertulis wajib mengikuti ketentuan hukum. Hubungan kerja memiliki tiga unsur utama: pekerjaan, upah, dan arahan.³¹

Pengertian berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan yakni:

a. Perjanjian.

³¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perihal Ketenagakerjaan

- b. Mewakili pekerja maupun buruh dengan pengusaha maupun pemberi kerja.
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain unsur pekerjaan, upah, dan arahan, ada empat unsur tambahan yang juga harus dipenuhi agar hubungan hukum mewakili pengusaha dan pekerja terbentuk. Hal ini menunjukkan yakni hubungan kerja selalu didasarkan terhadap adanya kontrak kerja, karena tanpa perjanjian dimaksudkan, hubungan kerja tidak sah melalui hukum. Adapun komponen-komponen dalam hubungan kerja meliputi: pekerjaan yang dilakukan, imbalan berupa upah, wewenang pengusaha memberi arahan, serta kesepakatan kedua belah pihak.³²

- a. Unsur pekerjaan ialah bagian penting dalam hubungan kerja, di mana harus ada tugas maupun pekerjaan yang disepakati sebagai objek perjanjian. Pekerjaan ini bersifat pribadi karena berkaitan dengan kemampuan dan keahlian individu pekerja. Untuk itu, kecuali dengan izin dari majikan, pekerjaan tidak dapat dialihkan terhadap orang lain. Jika pekerja meninggal, maka kontrak kerja berakhir melalui hukum karena sifatnya yang melekat melalui pribadi terhadap pekerja.
- b. Dalam hubungan kerja, elemen arahan sangat penting karena pekerja diharuskan melakukan tugas menurut arahan pengusaha

³² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000, hlm 54

seperti yang diatur dalam perjanjian. Faktor-faktor ini membuat hubungan kerja berbeda dari hubungan hukum lainnya. Kontrak kerja tidak terbentuk tanpa arahan. Arahan dari satu pihak terhadap pihak lain menyebabkan hubungan yang tidak seimbang maupun subordinasi, yang merupakan dasar dari kontrak kerja.

- c. Unsur upah merupakan komponen penting dalam hubungan kerja, karena menjadi tujuan utama pekerja bekerja terhadap pengusaha. Upah ialah imbalan yang diterima pekerja atas jasa maupun pekerjaan yang dilakukan menurut perjanjian.³³

Adapun ada sejumlah kelemahan yang perlu di Koreksi dalam perjanjian. Kelemahan–kelemahan dimaksudkan ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pernyataan dimaksudkan, kata "mengikatkan diri" hanya menunjukkan komitmen satu pihak, tidak timbal balik. Untuk itu, untuk menunjukkan yakni kedua belah pihak mencapai konsensus, lebih tepat menggunakan kata "saling mengikatkan diri".
2. Dalam konteks hukum, kata "perbuatan" dapat mencakup tindakan sepihak tanpa adanya kesepakatan, seperti *zaakwaarneming* maupun *onrechtmatige daad*. Untuk itu, jika yang dimaksud ialah

³³ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004, hlm. 12

adanya kesepakatan maupun konsensus mewakili dua pihak, kata yang lebih tepat ialah "persetujuan" karena menggambarkan adanya kehendak bersama yang saling mengikat melalui hukum.

3. kata *perjanjian* dalam konteks umum memang bisa mencakup berbagai bentuk kesepakatan, termasuk dalam hukum keluarga seperti perjanjian kawin. Namun, dalam Buku III KUH Perdata, cakupan perjanjian dibatasi terhadap perjanjian yang bersifat kebendaan yaitu hubungan hukum mewakili kreditur dan debitur terkait harta kekayaan. Perjanjian yang bersifat pribadi, seperti dalam hukum kekeluargaan, tidak menjadi fokus utama dalam buku dimaksudkan.
4. Tidak mencantumkan tujuan. Rumusan pasal dimaksudkan tidak menjelaskan maksud dibuatnya perjanjian, maka tidak jelas arah pengikatan para pihak.³⁴

Berdasarkan uraian dimaksudkan, perjanjian dapat diartikan sebagai kesepakatan mewakili dua pihak maupun lebih untuk melakukan suatu hal yang berkaitan dengan harta kekayaan yang memiliki nilai ekonomi.

Perjanjian dapat diartikan sebagai tindakan hukum untuk mendapatkan hak dan kewajiban. Dalam perjanjian, tindakan ini disebut

³⁴Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti 2000, hlm. 224.

prestasi, yang meliputi: memberi, melakukan, maupun tidak melakukan sesuatu.

a. Menyerahkan Sesuatu

Melakukan Pembayaran harga barang terhadap perjanjian jual beli barang.

b. Melakukan Sesuatu

Melakukan penyelesaian pembangunan jalan terowongan dalam perjanjian pemborongan pekerjaan

c. Tidak Melakukan Sesuatu

Tidak bekerja di Korporasi lain selain tempat Korporasi tempat ia bekerja dalam kontrak kerja

Perjanjian dibuat ketika minimal dua pihak mencapai kesepakatan. Kreditur ialah pihak yang menerima hak, sementara debitur ialah pihak yang harus memenuhi isi perjanjian. Karena keduanya merupakan subjek hukum, baik individu maupun badan hukum dapat membuat perjanjian. Tujuan perjanjian ialah untuk membangun hubungan hukum yang menetapkan hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian, karena bersifat privat, hanya mengikat pihak-pihak yang menandatangani dan dapat digunakan sebagai bukti hukum untuk menyelesaikan sengketa. Untuk itu, perjanjian berfungsi sebagai dasar untuk menilai pelaksanaan kewajiban dan mengidentifikasi pihak yang melanggar.³⁵

³⁵ <http://www.legalakses.com/perjanjian/> diakses terhadap tanggal 5 Maret 2020 Pukul 10:30 WIB

Hubungan kerja terhadap dasarnya ialah ikatan mewakili pekerja dan pengusaha yang terbentuk setelah adanya kontrak kerja. Dalam hubungan ini, pekerja berkomitmen untuk menjalankan tugas tertentu, sementara pengusaha berkewajiban memberikan upah sebagai imbalannya. Dengan demikian, hubungan kerja muncul karena adanya kesepakatan yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan arahan dari pengusaha.³⁶

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai ikatan mewakili pengusaha dan pekerja yang dibangun berdasarkan kontrak kerja, baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Selain itu, hubungan kerja juga mencerminkan suatu bentuk kegiatan di mana tenaga kerja dikerahkan melalui rutin demi kepentingan pihak yang memberi arahan, yaitu pengusaha maupun majikan.³⁷

Hukum Perjanjian memiliki banyak azas, tetapi dua di mewakilinya yang paling penting dan perlu diketahui:

1. Azas Konsensualitas menyatakan yakni perjanjian berlaku segera setelah disepakati, kecuali ada ketentuan lain dari pihak-pihak yang terlibat. Pasal 1320 KUHPdata mengatur syarat sahnya perjanjian, yang salah satunya ialah kesepakatan.
2. Azas Kebebasan Berkontrak menyatakan yakni para individu dalam perjanjian bebas menentukan isi perjanjian, asalkan tidak melanggar

³⁶Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2002), hlm. 10.

³⁷Tjepi F. Aloewic, Naskah Akademis *Perihal Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 2006), hlm. 32

norma umum, kesusilaan, maupun kepatutan. Pasal 1338 KUHPerdara menyebutkan yakni perjanjian yang sah mengikat seperti undang-undang bagi individu yang membuatnya.

Agar perjanjian sah dan mengikat melalui hukum, pihak-pihak yang terlibat, yaitu kreditur dan debitur, harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian. Pasal 1320 KUHPerdara menjelaskan persyaratan sahnya perjanjian sebagai berikut:

- a. Kesepakatan mereka mengikatkan dirinya. Kedua belah individu menemukan titik temu dan setuju mengenai hal-hal yang pokok dalam isi perjanjian. Unsur kesepakatan:
 - 1) *Offerte* (Penawaran) ialah pernyataan individu yang menawarkan
 - 2) *Acceptasi* (Penerimaan) ialah pernyataan yang menerima pernyataan

Kesepakatan pihak-pihak terjadi ketika setiap pihak setuju terhadap isi kontrak, dengan kepentingan yang saling terkait. Dengan kata lain, kementerian kehendak merupakan persetujuan yang mengikat mewakili pihak-pihak dalam kontrak, yang harus dipenuhi oleh keduanya tanpa bisa diperdebatkan lagi.

- b. Kecakapan bertindak ialah kemampuan maupun kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum; perbuatan hukum ialah perbuatan yang akan menghasilkan konsekuensi hukum.³⁸

³⁸ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 165

Untuk melakukan perjanjian, seseorang harus dewasa dan memiliki kapasitas hukum menurut undang-undang. Orang yang cakap hukum ialah yang berusia 21 tahun ke atas, pernah menikah, maupun belum 21 tahun namun sudah menikah dan tidak dalam pengampuan, seperti diatur dalam Pasal 330 dan 1330 KUHPerdato.

Orang, sebagai subjek hukum, ialah individu yang memegang hak dan kewajiban. Setiap individu, baik warga negara maupun asing, dapat menjadi subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum, dengan syarat didukung oleh kecakapan dan kewenangan hukum.³⁹ Kewenangan hukum menjadikan subjek hukum pasif, sementara kecakapan berbuat membuatnya aktif. Berdasarkan Pasal 2 UU Perdata, anak yang ada dalam kandungan seorang perempuan dianggap telah lahir jika kepentingannya mengharuskannya, namun jika meninggal saat dilahirkan, dianggap tidak pernah ada. Sementara itu, Pasal 3 Kode Hukum Perdata menyatakan yakni tidak ada hukuman yang mengakibatkan kematian perdata maupun kehilangan seluruh hak kewargaan.

c. Suatu pokok persoalan tertentu

Objektif perjanjian (Pasal 1332–1334 KUHPerdato) mengacu terhadap prestasi, di mana hak kreditur dan kewajiban debitur ditentukan sebagai prestasi. Objek dalam perjanjian harus dapat diidentifikasi, dihitung, dan diperdagangkan, kecuali warisan. Barang-barang yang

³⁹ R. Soeroso, *Perbandingan Hukum Perdata*, (Jakarta:Somar Grafika, 2009), hlm.139

digunakan untuk kepentingan umum tidak dapat dianggap sebagai objek perjanjian.

d. Suatu sebab yang halal

Karena perjanjian itu sendiri, maupun tujuan para individu untuk melakukannya, tidak berperihalan dengan undang-undang, ketertiban umum, maupun kesusilaan, itulah sebabnya.

E. Hubungan Mewakili Pengusaha dengan Pekerja

Untuk itu, para pengusaha harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mematuhi hak-hak karyawan, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, serta menjaga komunikasi yang baik mewakili manajemen dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

1. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. memberi pekerja imbalan yang layak untuk kerja mereka, seperti penghasilan yang layak dan jaminan sosial. Ini membantu pekerja menjadi lebih produktif.
3. Pemerintah perlu mengatur hubungan kerja melalui perundang-undangan yang jelas agar tidak ada individu yang dirugikan. Peraturan ini memastikan yakni baik pengusaha maupun pekerja menjalankan kewajiban dan haknya melalui adil, serta menjamin adanya pengawasan agar hubungan kerja tetap berjalan Berdasarkan aturan yang berlaku tanpa adanya penyalahgunaan wewenang.

Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemberhentian kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha maupun atas inisiatif pekerja.

2. Pemutusan Hubungan Keluarga

Kata "PHK" maupun pemberhentian kerja umumnya digunakan untuk menggambarkan penghentian hubungan kerja mewakili pekerja dan majikan. Hal ini bisa terjadi ketika periode yang disepakati maupun telah ditentukan sebelumnya telah berakhir.⁴⁰

Pemberhentian kerja menandai awal dari hilangnya mata pencaharian bagi pekerja maupun buruh. Mereka kehilangan pekerjaan dan penghasilan, yang tentunya berdampak terhadap kesejahteraan mereka dan keluarga. Di lapangan, mencari pekerjaan ternyata tidak semudah yang dibayangkan. Pekerja sering kali merasa khawatir akan PHK karena persaingan yang semakin ketat, jumlah angkatan kerja yang terus meningkat, dan dinamika dunia usaha yang terus berubah.⁴¹

Bab XII Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan:

“pemberhentian kerja ialah ketentuan mengenai pemberhentian kerja yang terjadi di Korporasi yang berbadan hukum, Korporasi milik individu, persekutuan, badan hukum, swasta, maupun negara, serta bisnis sosial dan bisnis lain yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah maupun imbalan lain.”

⁴⁰ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja. *Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis)*. PT. Raja Grafinda Perkasa. Jakarta. 2019.hlm.29.

⁴¹ Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009.hlm.76.

Berdasarkan Halim A Ridwan yakni :

“Pemberhentian kerja ialah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja mewakili buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”⁴²

Sedangkan berdasarkan pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 yakni :

“PHK ialah pengakhiran hubungan kerja mewakili pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah maupun Panitia Pusat.”

Pemberhentian kerja bagi individu pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab :

- a. Dengan adanya pemberhentian kerja, bagi peker/buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

⁴² Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 2020, hlm. 136.