

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA PEGAWAI TENAGA PENUNJANG BALAI PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI BENGKULU UTARA

Nur Aliza^{a1}, Sinung Mufti Hangabei^{b2},Rangga Jayanuarto^{c3}, Betra Sarianti^{d4}

^{a1} Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Indonesia

^{b2,c3,d,4} Sekolah Tinggi Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Indonesia

INFORMASI ABSTRAK ABSTRAK

Keywords:

Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pekerjaan sangat dibutuhkan bagi setiap orang dalam rangka untuk melanjutkan kehidupan. Seseorang dapat bekerja pada suatu perusahaan setelah adanya hubungan kerja. Sebuah hubungan kerja dapat terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja dibagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu sering terjadi adanya ketidak sesuaian dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Pegawai Tenaga Penunjang Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu utara. Penulis merumuskan masalah pokok diantaranya adalah : (1) bagaimana penerapan asas hukum dalam perjanjian kerja pegawai tenaga penunjang di Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu utara (2). bagaimana hambatan yang dialami dalam perjanjian kerja bagi Pegawai Tenaga Penunjang di Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi

Bengkulu utara. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum Yuridis Empiris,, dilaksanakan dengan survey langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk penelitian yaitu wawancara. Sedangkan apabila dilihat dari sifat penelitiannya, bersifat deskriptif analitis karena dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian langsung pada tempat yang diteliti dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas terhadap masalah yang diteliti. Dari hasil penelitian penulis, diketahui bahwa perjanjian kerja bagi Pegawai tenaga Penunjang terlaksanakan dengan baik dan sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dan menemukan adanya hambatan diluar itu seperti keadaan listrik yang tidak stabil, sering terjadi pemadaman listrik sehingga mengganggu pekerjaan Pegawai Tenaga Penunjang yang berhubungan dengan internet hal tersebut menyebabkan para pegawai penunjang harus menambah jam kerja mereka apa bila terjadi pemadaman listrik. Mengenai jam kerja dan upah pada kantor tersebut juga sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kata Pengantar

1.1 Latar Belakang

Di dalam kehidupan ini, manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk mendapatkan semua kebutuhan yang ada manusia dituntut untuk bekerja, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain yakni melakukan pekerjaan yang tergantung pada orang yang memberikan perintah dan harus tunduk ataupun patuh pada orang yang memberikan pekerjaan tersebut. Bagi seseorang yang tidak memiliki modal ataupun mempunyai modal yang belum cukup pada umumnya mereka akan perlu sebuah pekerjaan untuk dapat penghasilan, setidaknya hanya dengan sebatas kemampuan yang dimiliki.

Pemerintah melakukan suatu upaya dalam hal masalah ketenagakerjaan, yaitu dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan dikeluarkan oleh pemerintah bertujuan untuk menjamin kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Ikut campurnya pemerintah yaitu adanya peraturan perundang-undangan, membuat sifat dari hukum ketenagakerjaan tersebut ganda yakni, bersifat hukum publik dan hukum privat.

Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Suatu hubungan kerja terjadi sebab adanya sebuah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, Seperti halnya perjanjian kerja antara tenaga honorer dengan pihak Kantor Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Bengkulu Utara. Dalam hal ini, tenaga honorer sebagai pekerja waktu tertentu, pekerja waktu tertentu termasuk dalam kategori pekerja kontrak, yaitu suatu pihak yang termasuk rugi terhadap adanya perjanjian

kerja itu, karena apabila suatu saat pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja, pekerja tersebut tidak dapat hak yang layak seperti pekerja tetap, walaupun pekerja yang bersangkutan masa kerjanya telah bertahun-tahun.

Pegawai Tenaga Penunjang adalah pegawai Non ASN, mereka diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu. Penghasilan atau gaji pegawai Non ASN didapatkan atau diberikan dari Anggaran dan Pendapatan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).

Dalam pasal 1320 KUHPdata dijelaskan terkait syarat sahnya suatu perjanjian, yakni sebagai berikut:¹

1) Sepakat

Sepakat atau juga disebut perizinan adalah pertemuan antara dua kehendak yang sama, apa yang dikendaki oleh pihak yang satu dikehendaki oleh pihak lainnya sehingga terbentuklah kata sepakat.²

2) Cakap

untuk membuat suatu perjanjian Syarat cakap melakukan perbuatan hukum adalah setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya. Dewasa menurut pasal 330 ayat (1) bahwa orang yang dewasa adalah orang yang usianya telah mencapai usia 21 tahun atau dia telah kawin. Karena meskipun dia belum dewasa tapi sudah menikah maka orang tersebut sudah dianggap dewasa.

¹ Subekti, Hukum Perjanjian, Cetakan ke VI (PT. Intermasa, 1979), hal. 1

² Marilang, Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian, (Makassar: Indonesia Prime, 2017), hal. 181

Didalam hubungan kerja, kondisi yang bisa disebut dengan kondisi harmonis, setidaknya ada mengandung unsur berikut ini :

1. Adanya jaminan hak untuk semua pihak.
2. Apabila ada timbul suatu permasalahan, bisa diselesaikan dengan cara musyawarah.
3. Adanya peningkatan kesejahteraan terhadap tenaga kerja, produktivitas serta kemajuan dalam perusahaan.

Dalam melakukan perjanjian, ada asas-asas dalam perjanjian kontrak, yakni sebagai berikut :

- a. Bebas dalam hak menentukan apakah ia akan melakukan perjanjian atau tidak
- b. Bebas dalam hal menrntukan dangan siapa ia akan melakukan perjanjian
- c. Bebas dalam hal menentukan isi dari suatu perjanjian
- d. Bebas dalam hal menentukan bentuk dari perjanjian
- e. Kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada

Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) jenis pekerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pekerja kontrak adalah pekerja yang statusnya bukan pekerja tetap atau PKWT, dengan kata lain pekerja yang bekerja hanya untuk jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Secara hukum, pekerja kontrak sering disebut pekerja PKWT.

1. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Adalah pegawai tidak tetap, contoh pegawai honorer, staf khusus, dan pegawai lain yang dibayarkan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Berdasarkan surat keputusan atau perjanjian kerja/kontrak Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) jika mengalami masalah dalam proses pembayaran penghasilan maka akan dibayar secara sekaligus atau dirapel untuk itu alasan saya mengambil tempat Praktik Kerja Lapangan disini karena instansi Pemerintah Kemendesa-PDT-Trans menerapkan prosedur penggajian PPNPN.³

Dalam Sebuah lembaga Instansi Pemerintahan setiap kegiatan pasti memiliki beberapa faktor penting yang mempengaruhi tercapainya suatu tujuan. Salah satu faktor penting tersebut adalah faktor sumber daya manusia dengan kata lain adalah karyawan. Suatu lembaga tidak akan beroperasi dengan baik tanpa adanya pegawai/karyawan. Jadi bisa dikatakan karyawan merupakan aset penting yang memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan suatu lembaga atau perusahaan. Seperti halnya tanpa mesin canggih suatu lembaga masih dapat beroperasi secara manual, namun tanpa karyawan, suatu lembaga tidak akan dapat berjalan.

Oleh sebab itu, Peran karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat berpengaruh dalam tercapainya tujuan suatu lembaga. Hal ini terjadi karena Pencapaian tujuan lembaga membutuhkan adanya balas jasa atau imbalan yang sesuai bagi karyawan, sehingga dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1), setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Balas jasa yang diberikan salah satunya adalah gaji. Jadi, diperlukan adanya proses penggajian demi memenuhi kebutuhan dan hak karyawan. Pelaksanaan sistem penggajian

³ <https://ppnnpn.dpr.go.id>

yang baik diharapkan dapat meminimalkan risiko terjadinya kesalahan dan keterlambatan pembayaran gaji.⁴

2. Lingkup Kerja di Kantor Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara

a. Sejarah BPDPMDDTT

Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah kementrian dalam pemerintahan Indonesia yang mengimbangi urusan pembangunan desa dan kawasan pedesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi.

Program kerjasama antara pemerintah Indonesia dan Belanda yang merupakan cikal bakal terbentuknya Balai Pengkajian dan Penerapan Teknik Produksi (BPPTP) Bengkulu. Setelah kerja sama tersebut berakhir, seluruh fasilitas yang ada diserahkan kepada pemerintah Indonesia. Dari tahun 1985 sampai dengan 2015 terjadi berbagai perubahan baik dari sisi pengelolaan maupun perubahan nomenklatur hingga terbentuk BPDPMDDTT Bengkulu seperti saat ini.

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Hubungan antara kedua orang yang melakukan perjanjian mengakibatkan timbulnya suatu ikatan yang berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak atas suatu prestasi. Perikatan adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis,

⁴ Undang-undang ketenagakerjaan

Janji yang dinyatakan tertulis pada umumnya disebut dengan istilah perjanjian..⁵

Sebagai perwujudan tertulis dari perjanjian, perjanjian adalah salah satu dari dua dasar hukum yang ada selain undang-undang yang dapat menimbulkan perikatan. Perikatan adalah suatu keadaan hukum yang mengikat satu atau lebih subjek hukum dengan kewajiban- kewajiban yang berkaitan satu sama lain. KUH Perdata Indonesia mengartikan bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Dalam Buku III Bab Kedua KUH Perdata Indonesia ditemukan istilah perjanjian atau persetujuan yang memiliki maksud sama dengan pengertian perjanjian, yakni suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu..⁶

Dapat disimpulkan yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana satu atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dan masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang saling berkaitan. Sedangkan dalam pasal 1330 KUHPerdata disebutkan orang-orang yang tidak cakap membuat suatu perjanjian, yakni sebagai berikut:

- a) Orang-orang yang belum dewasa Orang-orang yang belum dewasa adalah mereka yang belum berusia 21 tahun dan atau belum menikah.
- b) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan Orang-orang yang berada di bawah pengampuan yakni orang yang sakit ingatan, dungu dan boros.

⁵ Subekti, Hukum Perjanjian, Cetakan ke VI (PT. Intermasa, 1979), hal.

⁶ Ahmadi Miru, Hukum Perjanjian & Perancangan Perjanjian. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal 2

c) Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.⁷

4. Perjanjian Kerja

Indonesia adalah negara hukum yang menjadikan hukum sebagai kekuasaan yang paling tinggi. Hukum bertujuan untuk menciptakan perlindungan, keadilan, dan ketertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat. Sebagai salah satu perwujudan negara hukum, seluruh ketentuan yang melibatkan perlindungan masyarakat mengacu pada peraturan hukum yang berlaku, termasuk dalam hukum ketenagakerjaan. Suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja tidak terlepas dari hukum yang mengaturnya. Perjanjian kerja diatur dalam hukum perdata, khususnya yang berkaitan dengan hukum kontrak atau perjanjian yang diatur dalam Buku III KUH Perdata tentang perikatan, yang di dalamnya diatur hukum kekayaan yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak tertentu.

a. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

a. Syarat Subjektif

yaitu berkaitan terhadap subjek perjanjian yang terdiri atas sepakatnya para pihak serta cakap dalam melakukan perbuatan hukum. Terkait syarat sepakata anatar pihak-pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan dalam membuat sebuah perjanjian.⁸

1) Subjek Perjanjian

Para pihak yang telah sepakat pada perjanjian itu akan sama-sa a setuju mengenai hak serta kewajiban yang ada.⁹

⁷ Subekti, Hukum Perjanjian..., hal. 1

⁸ Subekti, 2002, hal. 23

⁹ Tim Visi Yustisia, 2016, hal 2.

2) Cakap Melakukan Perbuatan Hukum

Hal yang dikatakan tidak cakap dalam membuat suatu persetujuan menurut pasal 1330 kitab Undang-Undang Hukum perdata, yakni :

- a. Seorang anak yang belum dewasa “ anak adalah seorang yang belum berusia 18 tahun termasuk yang masih didalam kandungan” pasal 1 angka 1 UU No. 35 Tahun 2014 tentang perlindungan anak
- b. Seseorang yang masih dibawah pengampuan “ orang dewasa yang berada dalam pengampuan orangtua adalah orang yang dungu, gila, atau gelap mata, walaupun kadang-kadang mereka juga waras, adapun orang yang boros juga boleh diawasi dalam pengampuan” pasal 433 KUHPerdata¹⁰

Jika syarat subjektif tidak terpenuhi, maka salah satu dari pihak yang melakukan perjanjian tersebut memiliki hak untuk memohon kepada Hakim dalam hal pembatalan perjanjian kerja. Sesudah ada permohonan pembatalan perjanjian dan diutus oleh hakim yang sudah memiliki kekuatan hukum yang tetap, baru perjanjian itu bisa dinyatakan batal. Memiliki maksud selama perjanjian tersebut tidak ada dinyatakan bataloleh putusan hakim perdata, maka perjanjian itu bisa dikatakan batal demi hukum dan masih akan tetap mengikat bagi mereka yang telah membuatnya.¹¹

b. Syarat Objektif

Syarat objektif ini yakni ada suatu pokok persoalan tertentu dan karena adanya sebab yang tidak terlarang, terdapat dalam pasal 1320 angka 3 dan 4 KUHPerdata. Pasal 1335 KUHPerdata dijelaskan suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan sebab yang palsu atau yang terlarang tidaklah mempunyai kekuatan.¹²

¹⁰ Tim Visi yustisia 2016, hal 3.

¹¹ Subekti, 202, hal 23

¹² Subekti, 202, hal 25

3. Syarat Teknis

Sebuah perjanjian kerja terdiri atas dua hal, yaitu biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Pekerja dan pemberi kerja mendapatkan masing-masing satu buah perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama.,¹³

b. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Unsur yang ada pada sebuah perjanjian kerja, yaitu :

a. Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan harus didasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, “Upah tidak akan dibayarkan jika pekerja tidak melakukan pekerjaan.” Tentu terdapat yang menjadi pengecualian, yaitu saat cuti ibadah, keadaan hamil ataupun melahirkan, dan sakit.¹⁴

b. Waktu Tertentu

Dalam melakukan pekerjaan, pekerja serta pihak pemberi kerja melakukan kesepakatan tenggat waktu tentang suatu pekerjaan. pekerja tidak boleh meyelesaikan sesukanya.

c. Upah

Upah yaitu salah satu hak dari seorang pekerja, Upah itu telah ada ketetapanannya dan akan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan.¹⁵

5. Pengertian Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT)

Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini merupakan guna memberi kepastian terhadap pekerja-pekerja yang melaksanakan pekerjaan yang bersifat terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja

¹³ Tim Visi Yustisia, 2016, hal 4.

¹⁴ Tim Visi Yustisia, 2016, hal 5.

¹⁵ Thamrin S, 2017, hal 40.

yang menggunakan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberi kesempatan menerapkan dalam hal pekerjaan yang bersifat terbatasnya waktu pengerjaan, sehingga pemberi kerja tersebut bisa terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Pada Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “membagi perjanjian kerja kedalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).”¹⁶ Sebuah perjanjian dibuat dalam jangka waktu yang tertentu (PKWT) biasanya disebut perjanjian kerja kontrak atau pekerjaannya tidak tetap. Dalam hal PKWT, status pekerjaannya yakni sebagai pekerja kontrak atau pekerja yang sifatnya tidak tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dalam membuat suatu hubungan kerja dalam waktu yang tertentu atau untuk pekerjaan yang tertentu pula, biasa disebut dengan istilah PKWT.¹⁷ Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah diatur pada Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

6. Syarat Terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan harus memenuhi syarat-syarat, antara lain :

- a). Harus memiliki jangka waktunya tertentu
- b). Dalam waktu tertentu ada suatu pekerjaan yang selesai
- c). Tidak memiliki syarat masa percobaan

Apabila perjanjian kerja waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan yang ada di atas, maka perjanjian tersebut dianggap

¹⁶ Undang- Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 41

¹⁷ Djumialdji, 2010, hal. 23

perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu ini memiliki jangka waktu tertentu yang bisa diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pemberi kerja yang akan memperpanjang perjanjian kerja tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja tersebut harus memberitahu maksudnya dengan cara tertulis kepada pekerjanya.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa dilakukan sesudah lebih dari masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Pembaruan perjanjian kerja ini hanya boleh diadakan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.¹⁸

1. Asas-asas Hukum Perjanjian

Terdapat 5 (lima) asas perjanjian yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Yaitu:

1. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan para pihak untuk Membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, Menentukan isi perjanjian ,pelaksanaan, dan persyaratannya, menentukan bentuk perjanjiannya , apakah berbentuk tulis atau lisan. Setiap orang dapat secara bebas membuat perjanjian selama memenuhi syarat sahnya perjanjian dan tidak melanggar hukum,kesusilaan ,serta ketertiban umum.

2. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) KUHPperdata. Perjanjian sudah lahir sejak tercapainya kata sepakat. perjanjian telah mengikat ketika kata sepakat dinyatakan atau diucapaka, kecuali dalam hal undang-undang memberikan syarat formalitas tertentu terhadap suatu perjanjian yang mensyaratkan harus tertulis.

¹⁸ Zaeni Asyhadie, 2008, hal. 64

3. Asas Kepastian Hukum

Jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian ,maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan perjanjian, Putusan pengadilan itu merupakan jaminan bahwa secara pasti memiliki perlindungan hukum.

4. Asas Itikad baik

Asas ini tercantum dalam pasal 1338 ayat (3) KUHPdata, ” Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Dengan itikad baik berarti keadaan batin para pihak dalam membuat dan melaksanakan perjanjian haruslah jujur, terbuka dan saling percaya.

5. Asas Kepribadian

Asas kepribadian berarti isi perjanjian hanya mengikat para pihak secara personal dan tidak mengikat pihak-pihak lain yang tidak memberikan kesepekatanannya

8. Hak dan Kewajiban Pihak-pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hubungan kerja ada sesudah ada perjanjian kerja pastinya akan timbul akibat hukum (hak serta kewajiban) terhadap para pihak. Hak dan kewajiban masing-masing pihak tentu telah disebutkan serta dijelaskan dalam perjanjian kerja oleh para pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja yang sudah sepakat.

a. Kewajiban dan hak pengusaha atau pemberi kerja

Pengusaha atau pemberi kerja adalah orang yang memberikan pekerjaan kepada pihak pekerja. Tentu pengusaha atau pemberi kerja ini tidak akan memberikan pekerjaan kepada para pekerjanya secara cuma-cuma. Secara umum upah yaitu suatu bayaran yang diterima seorang pekerja selama melakukan pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan. Bagi majikan, upah itu yaitu biaya yang ditekan serendah-

rendahnya. Sedangkan bagi pekerja, upah yaitu sejumlah uang diterimanya pada saat waktu tertentu.¹⁹

Selain dari upah, pengusaha juga memiliki kewajiban dalam menjaga kesehatan serta memberikan keselamatan kerja terhadap pekerjanya.

b. Kewajiban dan hak pekerja

adapun yang menjadi hak pekerja, adalah sebagai berikut :

1. Menerima upah dari pemberi kerja yang dapat berupa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan telah yang diperjanjikan, cuti tahunan selama 12 hari, terhadap mereka yang sudah masa kerjanya 1 (satu) tahun atau lebih, cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan lampiran surat keterangan dokter atau bidan.
2. Diberikan perlindungan keselamatan serta kesehatan dan perlakuan sesuai martabat, usia, dan moral agama, mengajukan tuntutan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Perlindungan hukum yakni bertujuan agar dalam hubungan kerja bisa terjaminnya ada suatu keadilan serta perlindungan hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan perlindungan hukum itu sendiri.²⁰

Secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja adalah sederajat, yaitu memiliki artian harus dapat perlakuan yang sama didepan hukum. Demikian makna filosofi yang melatarbelakangi dibuatnya hukum yang mengatur ketenagakerjaan ini ialah wujud dari penghormatan serta perlindungan terhadap Hak asasi Manusia (HAM) baik dalam kepastian sebagai pekerja maupun sebagai pengusaha atau

¹⁹ Andrian Sutedi, 209, hal 146.

²⁰ Fithriastus Shalihah, 2017, hal. 151.

pemberi kerja.

1.2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian Hukum Yuridis-Empiris yaitu penelitian analisis guna pengumpulan data dengan buku-buku, peraturan perundang-undangan, serta tulisan-tulisan yang terkait dengan penelitian ini dan juga berdasarkan penelitian lapangan dan wawancara ataupun observasi. Sedangkan sifat penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran tentang suatu objek penelitian secara objektif. Yang menjadi alat pengumpulan data pada penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (Library Riset)

Studi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data yang diperoleh digunakan sebagai dasar teori untuk menganalisis data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan. Data sekunder yang berasal dari peraturan perundang undangan, buku teks, data dari instansi atau lembaga yang terkait.

2. Wawancara, yakni alat pengumpulan data mengadakan seputar Tanya jawab langsung pada responden. Tanya jawab yang dilakukan peneliti ini agar mendapatkan data yang menyangkut masalah yang diteliti.

Pembahasan

2.1 Penerapan Asas Hukum Dalam Perjanjian Kerja Pegawai Tenaga Penunjang di Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara

Segala aturan yang berhubungan dengan Pegawai Tenaga Penunjang atau tenaga kerja, semuanya sudah tertulis jelas pada isi surat perjanjian seperti:

1. Hak, kewajiban dan larangan
2. Jam Kerja
3. Pembatalan atau berakhirnya perjanjian kerja
4. Tata cara pembayaran honorarium hingga
5. Sanksi-sanksi yang diberikan jika terjadi pelanggaran

Sejumlah prinsip atau asas hukum merupakan dasar bagi hukum perjanjian. Prinsip-prinsip atau asas-asas utama dianggap sebagai hukum perjanjian, memberikan sebuah gambaran mengenai latar belakang cara berpikir yang menjadi dasar hukum perjanjian. Karena hal-hal tersebut, maka prinsip-prinsip utama itu dikatakan pula sebagai prinsip-prinsip dasar.

Asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Ini berarti bahwa peraturan-peraturan hukum pada akhirnya dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut.

Asas berfungsi sebagai pedoman atau arahan orientasi berdasarkan mana hukum dapat dijalankan. Menurut Satjipto Rahardjo, asas hukum dapat diartikan sebagai suatu hal yang dianggap oleh masyarakat hukum yang bersangkutan sebagai kebenaran asasi, sebab melalui asas-asas hukum itulah pertimbangan etis dan sosial masyarakat masuk ke dalam hukum. Dengan demikian, asas hukum menjadi semacam sumber untuk menghidupi tata hukumnya dengan nilai-nilai etis, moral, dan sosial masyarakatnya.

Asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Ini berarti bahwa peraturan-peraturan hukum pada akhirnya dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut.²¹ Asas hukum berfungsi sebagai pedoman atau arahan orientasi berdasarkan mana hukum dapat dijalankan. Asas-asas hukum tersebut tidak saja akan berguna sebagai pedoman ketika menghadapi kasus-kasus sulit, tetapi juga dalam hal

²¹ Ibrahim dan Sewu, Loc.it

menerapkan aturan.²² Di dalam hukum perjanjian dikenal lima asas penting yaitu:

1. Asas kebebasan berkontrak, Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Yaitu kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian, kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang akan dibuatnya, kebebasan untuk menentukan objek perjanjian, kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian, dan kebebasan untuk menerima atau menyimpang ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.²³
2. Asas konsensualisme, Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Untuk terjadinya sebuah persetujuan pada umumnya persesuaian kehendak yang memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu adalah sebuah kontrak yang sah menurut hukum dan salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak.²⁴
3. Asas pacta sunt servanda, Pasal 1374 ayat (1) atau Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata: “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Adagium (ungkapan) pacta sunt servanda diakui sebagai aturan bahwa semua persetujuan yang dibuat oleh manusia secara timbal-balik pada hakikatnya bermaksud untuk dipenuhi dan jika perlu dapat dipaksakan, sehingga secara hukum mengikat.²⁵ Dengan kata lain, perjanjian yang diperbuat secara sah dan para pihak harus mentaati apa yang telah mereka sepakati bersama.

²² Kamilah, Op.cit., hlm. 97.

²³ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta: Institute Bankir Indonesia, 1993), hlm. 147.

²⁴ Budiono, Op.cit., hlm. 66.

²⁵ Ibrahim dan Sewu, Op.cit., hlm. 98.

4. Asas itikad baik, Dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, disebutkan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Itikad baik, timbul dari perjanjian tersebut.²⁶ Adapun suatu perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik atau tidak, akan tercermin pada perbuatan-perbuatan nyata orang yang melaksanakan perjanjian tersebut. Meskipun itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian itu terletak pada hati sanubari manusia yang sifatnya subjektif, tetapi itikad baik itu pun dapat diukur juga secara objektif.
5. Asas kepribadian (personality), pasal 1340 KUH Perdata: “Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak-pihak ketiga; tak dapat pihak-pihak ketiga mendapat manfaat karenanya, selain dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317. ”

Akan tetapi dalam praktiknya sekarang ini, Indonesia sebagai negara hukum belum bisa memberikan keadilan secara merata. Banyak para pencari keadilan merasa tidak puas dan kecewa. Dalam penerapan hukum oleh penegak hukum di Indonesia saat ini, seringkali para penegak hukum menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan aturan yang ada.

Untuk mengatasi hal tersebut, setiap permasalahan yang timbul dalam hal ini permasalahan di bidang perjanjian haruslah diselesaikan dengan peraturan yang berlaku dengan memperhatikan syarat-syarat sah nya perjanjian, asas-asas atau prinsip-prinsip dalam hukum perjanjian. Agar perlindungan dan keadilan terwujud dalam suatu perjanjian, diperlukan keselarasan dari seluruh asas-asas hukum perjanjian yaitu asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepastian hukum, asas itikad baik, asas kepribadian.

Keseluruhan asas ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, tidak dapat dipisah-pisahkan, diterapkan secara bersamaan, berlangsung secara proporsional dan adil, dan dijadikan sebagai bingkai mengikat isi perjanjian

²⁶ Wirjono Prodjodikoro, Azas-Azas Hukum Perdata, Cetakan 7, (Bandung: Sumur Bandung, 1979), hlm. 56.

tersebut. Dengan demikian diharapkan penerapan hukum yang ideal dan dikehendaki dapat terwujud.

2.2 Bagaimana Hambatan Yang di Alami Dalam Perjanjian Kerja Bagi Pegawai Tenaga Penunjang di Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara

Hubungan kerja dasarnya adalah suatu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja sesudah adanya perjanjian kerja, yang memuat hak serta kewajiban para pihak. Pada sebuah hubungan kerja bisa saja terdapat berbagai macam hambatan yang terkait permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara, tentu dalam hubungan kerja antara pemberi kerja (pihak kantor) dengan pekerja harus selalu berjalan dengan baik, agar terciptanya suasana yang diinginkan yakni harmonisnya hubungan antara pekerja dengan pihak kantor.

Di dalam kegiatan sehari-hari, ada juga pihak pekerja yang merasa dalam hubungan kerjanya tidak sepenuhnya baik dengan pihak kantor. Terdapat adanya hubungan yang tidak harmonis diantara pihak-pihak tersebut.

Penulis melakukan wawancara terhadap Pegawai Tenaga Penunjang pada Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara terkait :

1. Upah atau Gaji
2. Waktu atau Jam Kerja, dan
3. Hambatan

Dari ke tiga poin diatas yang akan penulis jadikan sebagai pertanyaan wawancara guna menjawab rumusan masalah dan mencari hambatan di dalam perjanjian kerja bagi pegawai tenaga penunjang pada Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara, dan dari hasil wawancara penulis menjelaskan bahwa semua poin-poin perjanjian di Balai Pelatihan Dan

Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara sudah terlaksanakan dengan baik, para pegawai tetap maupun pegawai tenaga penunjang semua hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah dituliskan didalam surat perjanjian dan selama ini tidak ada yang melanggar ketentuan-ketentuan yang telah dituliskan didalam surat perjanjian tersebut., dan semua hak serta kewajiban semuanya sudah sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati bersama.

Kesimpulan

Penerapan Asas – asas perjanjian menurut Pegawai Tenaga Penunjang Di Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara sudah terlaksanakan dengan baik, karena point-point yang terdapat pada perjanjian yang sudah dibuat telah terlaksanakan dengan mestinya baik itu hak dan kewajiban para Pegawai Tenaga Penunjang, sehingga Pegawai Tenaga Penunjang tidak ragu untuk melakukan suatu ikatan perjanjian terhadap balai tersebut, dan Hambatan yang dialami dalam perjanjian kerja bagi Pegawai Tenaga Penunjang pada Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Bengkulu Utara, bahwa tidak ada hambatan yang dialami oleh Pegawai Tenaga Penunjang pada isi perjanjian tersebut, penulis menemukan adanya hambatan diluar itu seperti keadaan listrik yang tidak stabil, sering terjadi pemadaman listrik sehingga mengganggu pekerjaan Pegawai Tenaga Penunjang yang berhubungan dengan internet hal tersebut menyebabkan para pegawai penunjang harus menambah jam kerja mereka apa bila terjadi pemadaman listrik. Mengenai jam kerja dan upah pada kantor tersebut juga sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan, PT. Indeks, Jakarta, 2009.

- Abdulkadir Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Ahmadi Miru, Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Andika Wijaya, Wida Peace Ananta, Hukum Bisnis Properti di Indonesia, PT Grasindo, Jakarta, 2017.
- Aries Hartanto, Hukum Ketenagakerjaan, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Undang-Undang Dasar 1945, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Legality, Yogyakarta, 2017.
- Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Permendes No. 15 Tahun 2020
- Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Febrianti lidia, Pelaksanaan Pengubahan Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 01 Tahun 2017.
- S, Thamrin., Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 01 Tahun 2017.
- Shalihah, Fithriatus., Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 02 Tahun 2017.
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. Jurnal Selat, 4(1), 70-100.

- Shalihah, F. (2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149-160.
- Amalia, A., Ginting, B., Agusmidah, A., & Yefrizawati, Y. (2017). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. *USU Law Journal*, 5(1), 164960.