

**MENILIK PERJANJIAN KERJA SEBAGAI PERWUJUDAN TERPENUHINYA
HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK****Julastrid Jelita Katili**

Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

Email: acitkatili03@gmail.com

Abstrak

Salah satu dasar dalam hubungan ketenagakerjaan yang menyebabkan timbulnya perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak adalah perjanjian kerja yang sehingga melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Eksistensi dari perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi perwujudan terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak secara adil, akan tetapi dalam pengaktualan prakteknya belum terpenuhi secara penuh. Asas-asas pada hukum perjanjian harus terpenuhi dan memiliki keselarasan dengan asas-asas yang terkandung dalam perjanjian kerja. Asas tersebut diantaranya asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepastian hukum, asas itikad baik, asas kepribadian, asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan dan asas perlindungan. Seluruh asas tersebut memiliki keterkaitan yang tidak dapat terpisahkan maupun dipisahkan, diimplementasikan secara bersamaan, berlangsung secara adil dan sesuai porsinya, serta sebagai hukum yang mengikat isi perjanjian kerja tersebut.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja.**Abstract**

One of the bases in the employment relationship which gives rise to an engagement or legal relationship for the parties is the employment agreement which gives rise to the rights and obligations of the parties. The existence of work agreements regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment is expected to realize the rights and obligations of the parties fairly, however in practice this has not been fully fulfilled. The principles of contract law must be fulfilled and in harmony with the principles contained in the employment agreement. These principles include the principle of freedom of contract, the principle of consensualism, the principle of legal certainty, the principle of good faith, the principle of personality, the principle of trust, the principle of legal equality, the principle of balance, the principle of legal certainty, the principle of morals, the principle of decency and the principle of protection. All of these principles are related and cannot be separated.

How to cite:Julastrid Jelita Katili (2023), Menilik Perjanjian Kerja sebagai Perwujudan Terpenuhinya Hak dan Kewajiban Para Pihak, (5) 8, <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i11.2545>**E-ISSN:**[2684-883X](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i11.2545)**Published by:**[Ridwan Institute](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i11.2545)

Keywords: *Employment, Employment agreement*

PENDAHULUAN

Universal Declaration of Human Rights (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia) untuk selanjutnya disingkat DUHAM telah sejak 10 Desember 1948 diproklamasikan oleh Majelis Umum (MU) Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang secara implisit memuat pokok-pokok hak asasi manusia dan kebebasan dasar dan dimaksudkan sebagai acuan umum (Armiwulan, 2017). Bangsa Indonesia yang sebagai salah satu anggota PBB memiliki kewajiban berupa tanggung jawab antara moral dan hukum untuk menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang HAM tersebut. Kewajiban tersebut juga termasuk pelaksanaan berbagai instrument internasional lainnya yakni terkait hak-hak Tenaga Kerja yang telah diratifikasi oleh Negara Indonesia.

Dalam penjelasan Undang-Undang no 13 tahun 2003 dikatakan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur, dan merata baik material maupun spiritual. Pemenuhan hal-hal tersebut diatas diharapkan dapat dicapai dengan membangun ketenagakerjaan yang harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh atau dalam hal ini disebut para pihak, serta pada waktu yang beriringan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Tenaga kerja memiliki peran yang penting dalam perwujudan, pelaksanaan dan tujuan pembangunan nasional sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan (Charada, 2015). Perlindungan tersebut tidak hanya ditujukan dan diwajibkan bagi tenaga kerja yakni pekerja/buruh melainkan juga perlindungan terhadap pemberi kerja karena mengingat peranannya selaku penggerak roda perekonomian dan penyedia lapangan kerja. Manifestasi dari hal tersebut adalah dilahirkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan harapan dapat memenuhi penegakkan terkait masalah-masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja, melakukan pelaksanaan terhadap berbagai instrument internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi, juga sebagai salah satu anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (HAM) atau yang disingkat DUHAM.

Hubungan kerja membutuhkan perjanjian kerja sebagai dasar perlindungan bagi pekerja/buruh dan pemberi kerja (Shalihah, 2017). Dengan adanya perjanjian kerja menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak (Sinaga, 2018). Perjanjian kerja adalah salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki ciri

khusus, yang membedakan dengan yang lainnya yakni keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnya suatu perjanjian, subjek serta objek yang diperjanjikan (Putra, 2017a). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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*”. Imam Soepomo juga memberikan pendapatnya tentang perjanjian kerja bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja/buruh) mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni pemberi kerja, dan pemberi kerja mengikat diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah (Putra, 2017b).

Hubungan hukum antara para pihak melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Agar hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat berjalan dengan baik, maka dalam membuat suatu perjanjian hendaklah berdasarkan asas-asas umum yang terdapat pada hukum perjanjian yaitu: Asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas pacta sunt servanda, asas itikad baik asas kepribadian (personalitas) (Sinaga, 2021). Juga prinsip lainnya yaitu: Asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, hak para pihak haruslah dijamin dan dipenuhi oleh hukum guna mencapai keadilan bagi pekerja/buruh dan pemberi kerja (Adityaningrum & Siswanto, 2022). Namun dalam aktualisasinya posisi pemberi kerja sering kali berada dalam posisi yang kuat dan lebih menguntungkan bagi pemberi kerja, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerja selalu berada pada posisi yang cenderung lemah sehingga menciptakan ketidak seimbangan hak antara para pihak (Zulfikar Putra et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Metodelogi yang digunakan dalam artikel ini yaitu metode deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan dengan juga melakukan pendekatan secara normatif yaitu pengkajian terkait hubungan hukum perjanjian kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian

Perjanjian berdasarkan ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) pasal 1313 menyatakan bahwa “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Pada dasarnya suatu perjanjian adalah mengikat bagi pihak-pihak yang membuatnya (Weydekamp, 2013). Beberapa hal pendukung perjanjian itu dapat terjadi ialah karena adanya para pihak, adanya persetujuan antara para pihak, adanya prestasi yang akan dilaksanakan, ada bentuk tertentu lisan maupun tulisan, ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian, ada tujuan yang hendak dicapai.

Perjanjian merupakan salah satu sumber dilahirkannya perikatan berdasarkan KUHP buku III yang lebih diperjelas dalam pasal 1233 KUHP bahwa tiap-tiap

perikatan dilahirkan dari perjanjian dan Undnag-Undang. Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak yang selanjutnya disebut para pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berhak untuk memenuhi tuntutan tersebut (Gumanti, 2012); (Setiawan, 2021); (Arifin, 2020). Sehingga dapat dikatakan bahwa karena adanya hukum dan perjanjian perikatan itu tercipta dan hubungan hukum bisa terjadi (Sinaga, 2020). Perikatan yang tercipta karena adanya hubungan hukum yang secara sah dan mengikat juga melahirkan adanya hak dan kewajiban bagi para pihak.

B. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan KUHPer dikatakan bahwa “perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan nama pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Berdasar pasal tersebut hubungan yang terlahir ialah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara para pihak yang disebut pekerja/buruh dengan pemberi kerja yang ditandai dengan adanya upah (Azis et al., 2019). Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menjelaskan dalam Pasal 1 ayat (14) terkait perjanjian kerja yakni “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, para pihak”.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dua jenis perjanjian kerja yang berlaku di Indonesia yakni:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu atau yang disingkat dengan PKWT adanya perjanjian kerja yang secara bersama-sama disepakat antara para pihak yakni pekerja/buruh dan pemberi kerja dengan batasan waktu dan pekerjaan tertentu (kontrak). Lebih lanjut pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”. Beberapa syaratnya yakni harus tertulis, didasarkan pada jangka waktu, didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, serta diterapkan pada pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak teretntu atau disingkat (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dengan tidak mengaitkan lamanya waktu (hubungan kerja tetap). Eksistensi pengaturan terkait PKWTT ini diatur dalam pasal 60 ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dalam hal lamanya masa PKWTT yaitu sampai seorang pekerja/buruh memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengajukan pemutusan hubungan kerja (*resign*). Pekerja/buruh diharuskan terlebih dahulu

untuk menjalani masa percobaan selama tiga bulan sesuai dengan arahan pemerintah sampai lolos memenuhi persyaratan dan bisa terikat pada PKWTT.

Menyangkut perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pemberi kerja terdapat unsur-unsur menyangkut dengan perjanjian kerja tersebut, yakni:

1. Adanya unsur pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang di perjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.
2. Adanya unsur perintah. Pekerja tunduk pada perintah pemberi kerja didalam melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan, termasuk perintah secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja diwajibkan untuk mentaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja.
3. Adanya waktu tertentu. Waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas, dapat berarti waktu tidak tertentu artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai.
4. Adanya unsur upah. Tujuan utama seorang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau upah. Dengan adanya upah menegaskan bahwa hubungan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pemberi kerja adalah merupakan suatu hubungan kerja.

Apa yang menjadi hak pekerja/buruh merupakan kewajiban bagi pemberi kerja demikian juga sebaliknya. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja yaitu antara lain sebagai berikut:

C. Kewajiban pekerja/buruh:

Dalam KUHPer ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUHPer yang pada intinya bahwa:

- a. Pekerja/buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si pemberi kerja dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pemberi kerja.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika pekerja/buruh melakukan perbuatan yang merugikan pemberi kerja baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

D. Kewajiban pemberi kerja:

- a. Kewajiban membayar upah
- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- d. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dengan seorang pemberi kerja yang dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak (Khoe, 2013). Pekerja/buruh dan pemberi kerja secara sah terikat dalam suatu perjanjian dan terjadi perikatan, pemberian dan penerimaan upah terjadi antara para pihak sesuai dengan persinya masing-masing (Nadya, 2020). Pandangan Aloysius uwiyono terhadap hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja (Uwiyono, n.d.). Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat dilakukan melalui penegakan hukum yakni dengan melalui pengawasan yang ketat. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Perjanjian kerja sebagai perwujudan terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak tidak hanya cukup dipenuhi dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Secara aktualnya perjanjian kerja dilaksanakan dengan tidak melandaskan pada keselarasan seluruh asas-asas yang terdapat dalam hukum perjanjian sehingga permasalahan sering kali muncul. Untuk menangani permasalahan-permasalahan yang hadir yakni solusi yang oleh para pihak dapat diterima dengan baik, manfaatnya dapat dirasakan, adanya kepastian hukum, sehingga memberikan rasa aman dan perlindungan bagi para pihak agar tujuan keadilan bagi para pihak tersebut dapat terpenuhi. Solusi yang ditawarkan yakni penerapan keselarasan perjanjian kerja *outsourcing* dengan seluruh asas-asas hukum. Tujuan keadilan bagi para pihak yakni pekerja/buruh dan pemberi kerja dapat dicapai jika asas-asas hukum diberlakukan secara bersamaan.

KESIMPULAN

Perwujudan terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak diharapkan dapat terpenuhi dengan adanya perjanjian kerja serta menjadikan hubungan ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi keadilan. Keseimbangan hak dan kewajiban tersebut harus dicapai agar memberikan implikasi perlindungan hukum yang jelas bagi para pihak, namun hal tersebut belum sepenuhnya terwujud dengan perjanjian kerja. Agar suatu perjanjian kerja dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan maka solusinya yakni adanya intervensi pemerintah, hal ini sesuai dengan karakteristik hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bersifat campuran yaitu bersifat privat dan juga bersifat publik. Selain itu asas-asas yang terdapat pada perjanjian kerja harus memiliki keselarasan dengan seluruh asas-asas yang terdapat pada hukum perjanjian, antara lain asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*), asas kepribadian, asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan dan asas perlindungan.

BLIBLIOGRAFI

- Adityaningrum, N., & Siswanto, W. (2022). Transparansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Berkeadilan di Lingkungan Perusahaan Sektor Tekstil, Sandang dan Kulit (Sektor TSK) Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12961–12971.
- Arifin, M. (2020). Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik Dalam Hukum Perjanjian. *Jurnal Ius Constituendum*, 5(1), 66–82.
- Armiwulan, H. (2017). *Pelanggran Ham dan Mekanisme Penanganannya*. RUAS Media.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10(1), 59–74.
- Charda, S. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1–21.
- Gumanti, R. (2012). Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau dari KUHPerduta). *Jurnal Pelangi Ilmu*, 5(01).
- Khoe, F. N. (2013). Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Calyptra*, 2(1), 1–12.
- Nadya, E. (2020). *Sistem Pengupahan Terhadap Pengrajin Eceng Gondok Dalam Perspektif Akad Ijārah Bi Al-‘amal (Suatu Penelitian Di Koperasi Kerajinan Bungong Crount) (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY)*.
- Putra, C. V. A. (2017a). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 39(1), 61–77.
- Putra, C. V. A. (2017b). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 39(1), 61–77.
- Setiawan, I. K. O. (2021). *Hukum perikatan*. Bumi Aksara.
- 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.

Menilik Perjanjian Kerja sebagai Perwujudan Terpenuhinya
Hak dan Kewajiban Para Pihak

- Sinaga, N. A. (2018). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2).
- Sinaga, N. A. (2020). Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 10(1).
- Sinaga, N. A. (2021). Peranan Asas itikad baik dalam mewujudkan keadilan para pihak dalam perjanjian. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 8(1).
- Uwiyono, A. (n.d.). Makalah disampaikan dalam Seminar Sehari Tentang Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. *Kantor Hukum Haryo Wibowo SH Dan GMT Insititute Of Property Management, Jakarta*, 6.
- Weydekamp, G. (2013). Pembatalan Perjanjian Sepihak Sebagai Suatu Perbuatan Melawan Hukum. *Lex Privatum*, 1(4).
- Zulfikar Putra, S. H., Darmawan Wiridin, S. H., & Wajdi, H. F. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Ahlimedia Book.

Copyright Holder:

Julastrid Jelita Katili (2023)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

