

Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian dalam Kaitannya dengan Perjanjian Kerja

Subjective and Objective Conditions The Validity of the Agreement in Relation to the Work Agreement

Suwarti

Fakultas Hukum Universitas Khairun, email: warti730@gmail.com

Faissal Malik

Fakultas Hukum Universitas Khairun, email: faissalmalik10@gmail.com

Abstract

The Law of the Republic of Indonesia Number 13 Year 2003 regarding Manpower explicitly stipulates that an employment agreement is made on the basis of: (i) an agreement between the two parties, (ii) the ability or ability to perform legal actions, (iii) the existence of the promised work, and (iv) the work promised is not contrary to public order, decency, and applicable laws and regulations. Based on these provisions, which include subjective conditions for the validity of the work agreement are: (i) agreement between the two parties, (ii) the ability or ability to do the agreement is not contrary to public order, decency, and applicable laws and regulations. The legal implications for the work agreement can be canceled, while the work agreement that does not meet the objective objectives of the validity of the employment agreement is that the employment agreement is null and void.

Keywords: Work Agreement, Subjective Conditions, Objective Conditions, Agreement Legality Requirements, Labor Law

Abstrak

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas telah menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: (i) kesepakatan kedua belah pihak, (ii) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (iii) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (iv) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan tersebut, yang termasuk syarat subjektif sahnya perjanjian kerja adalah: (i) kesepakatan kedua belah pihak, (ii) kemampuan atau kecakapan melakukan diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Implikasi hukum bagi perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat objektif sahnya perjanjian kerja adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Syarat Subjektif, Syarat Objektif, Syarat Sahnya Perjanjian, UU Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap warga negaranya yang merupakan salah satu konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), dimana konsep (*welfare state*) ini terkait dengan tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan warganya (*sosial security*). Indonesia sebagai negara kesejahteraan tercermin dalam rumusan pembukaan Undang Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Konsep negara kesejahteraan adalah negara atau pemerintah tidak semata-mata sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat, tetapi pemikul utama tanggungjawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.¹

Rumusan dasar ideologi *welfare state* di tuangkan dalam beberapa pasal dalam Batang Tubuh UUD 1945 antara lain dalam pasal 27 ayat (2), Pasal 28 H, Pasal 31, Pasal 32, Pasal 33, Pasal 34. Tujuan negara kesejahteraan adalah untuk mengurangi pengaruh dari bahaya pembangunan ekonomi dan ketidak berdayaan yang mengancam individu.

Terkait dengan hal itu, pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia selurunya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pembangunan Nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan khusus ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di (disingkat UU 13/2003) menyatakan bahwa Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan ketrkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan serta terpadu dalam bentuk kerja sama yang paling menguntungkan. Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Salah satu aspek di antara berbagai aspek yang terkait dengan ketenagakerjaan sebagaimana di maksud dalam pasal tersebut adalah adanya hubungan kerja antara para pihak yang di lahirkan dari adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerjaan dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya. Pasal 1 angka 15 UU 13/2003 menegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Lebih lanjut, ketentuan pasal 50 UU 13/2003 mempertegas kembali bahwa lahirnya hubungan kerja berawal dari adanya

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cetakan ke 14 2016

perjanjian kerja sebagaimana karena adanya bunyi pasal tersebut adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Oleh karena itu, hubungan kerja adanya perjanjian kerja antar pengusaha dan pekerja/buruh.

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antar pekerja dengan pengusaha. Adapun perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 angka 14 UU 13/2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pihak. Dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perubahan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan, dan jaminan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja dan perjanjian perubahan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian itu. Hal ini hendaknya harus disadari karena dengan perjanjian kerja dan perjanjian perubahan yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak buruh maupun majikan. Akan lebih jauh nanti produktivitas akan semakin meningkat, sehingga pengusaha dapat mengembangkan perusahaannya, dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja juga berlaku ketentuan umum, misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian sama halnya dengan syarat sahnya perjanjian, syarat untuk sahnya perjanjian adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang syarat dari perjanjian yang tidak terpenuhi dan akibatnya pada perjanjian tersebut, apakah batal demi hukum atau dapat dibatalkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis membatasi pembahasan dalam penelitian ini terkait dengan Apa saja yang termasuk dalam syarat subjektif dan syarat objektif dalam perjanjian kerja? dan Bagaimanakah implikasi hukum jika tidak terpenuhi syarat subjektif dan syarat objektif dalam perjanjian kerja?

PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja.

Keterkaitan antara perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya dapat dilihat dari ketentuan yang mengatur perjanjian kerja sebagaimana yang termuat dalam BAB 7 (lama) atau BAB 7a buku ketiga KUH Perdata, yang merupakan bagian buku mengenai perjanjian. Sebagaimana halnya dengan perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, maka suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah tanpa persetujuan pihak pekerja dan pihak pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja.

Para pihak yang mengadakan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut sebagai hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku ketentuan hukum perubahan. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Pengertian perjanjian kerja yang umum, dapat dilihat dari ketentuan pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi “persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan meminta upah”. Berdasarkan ketentuan pasal 1601a KUH Perdata, Subekti berpendapat bahwa perjanjian perburuhan mempunyai sifat-sifat khusus, yaitu:

1. Ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.
2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazim berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa pengobatan dengan Cuma-Cuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian dan lain sebagainya.
3. Ia dibuat untuk suatu tertentu atau sampai diakhiri oleh satu pihak.

Dalam perjanjian kerja terdapat unsur-unsur di dalamnya yaitu:

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*). Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan oleh pihak lain (bersifat individual).
2. Adanya unsur di bawah perintah (*in diest/gezag verhouding*). Dengan adanya unsur di bawah perintah menjadi pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/petunjuk dari penerima kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan sub ordinasi (hubungan diperatas), penerima kerja dibawah perintah pemberi kerja;
3. Adanya upah tertentu (*loon*). Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dilihat darisegi nomina: jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau segi rill: keuangan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja, dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditetapkan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rang memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan.
4. Adanya waktu (*tijd*). Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan,

atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan/atau kegiatan.

Kesepakatan Para Pihak Dalam Perjanjian

Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri adalah asas esensial dalam hukum perjanjian. Asas ini dinamakan juga dengan asas otonomi “konsensualisme” yang menentukan adanya suatu perjanjian. Asas konsensualisme dapat ditemukan dalam pasal 1320 KUH Perdata, yakni setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya (*will*) yang dirasakan baik untuk untuk menciptakan perjanjian. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan mengadakan perjanjian.

Kebebasan berkontrak memberika jaminan kebebasan kepada seseorang berkontrak memberikan jaminan kebebasan kepada orang untuk secara bebas dalam berbagai hal yang berkaitan dengan perjanjian yaitu bebas: untuk menentukan apakah ia akan melakukan perjanjian atau tidak, menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian, menentukan isi atau klausul perjanjian, menentukan bentuk perjanjian, menentukan tunduk terhadap hukum yang mana, dan hal lain yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Kata “sepakat” menurut Subekti adalah persesuaian kehendak antara dua pihak yaitu apa yang dikehendaki oleh lain dan kedua kehendak tersebut menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dijelaskan lebih lanjut bahwa bilamana sudah tercapai sepakat itu, maka sah perjanjian itu atau berlakukah ia sebagai undang-undang bagi mereka yang mebuatnya. Mengenai kesepakatan dalam perjanjian, pasal 1321 KUH Perdata menyatakan bahwa “tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya suatu perjanjian selain apabila kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat barang yang menjadi pokok perjanjian. Sedangkan pada ayat (2) pada pasal tersebut menyatakan bahwa “kekhilafan itu tidak menjadi sebab kebatalan, jika kekhilafan itu hanya terjadi mengenai dirinya orang dengan siapa seorang bermaksud membuat suatu perjanjian, kecuali jika perjanjian itu telah dibuat terutama karena mengingan dirinya orang tersebut orang tersebut”.

Lebih lanjut pasal 1323 KUH Perdata menyatakan bahwa “paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga apabila paksaan itu dilakukan oleh seorang pihak ketiga, untuk kepentingan siap perjanjian siap perjanjian tersebut tidak telah dibuat”. Pasal 1328 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa “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 yang telah membuat perikatan itu jika tidak dilakukan tipu muslihat tersebut”.

Perjanjian kerja adalah perjanjian konsensual, artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya sepakat anatara pekerja dan pengusaha mengenai pekerjaan dan upah. Hal ini dilihat dari dilaksanakannya pekerjaan oleh pekerja. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja tidak harus tertulis, namun pada beberapa hal tertentu disyaratkank perjanjian kerja harus dibuat tertulis, seperti dalam perjanjian waktu tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Pada perkembangannya kemudian, dalam kaitan dengan pembuktian di pengadilan diperlukan bukti tertulis adanya perjanjian kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja yang penting adalah kesepakatan yang ditujukan dengan dilakukannya pekerjaan oleh penerima kerja. Hal ini berarti bahwa dalam perjanjian kerja pada umumnya tidak diharuskan adanya bentuk tertentu. Bila perjanjian kerja dilakukan secara lisan atau tidak tertulis, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, yang mencantumkan keterangan mengenai nama, dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah. Bila perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka keperluan untuk pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha.

Penjelasan pasal 52 UU 13/2003 menyatakan tentang kesepakatan adalah cukup jelas. Apakah yang dimaksud dengan kesepakatan sudah cukup jelas bagi semua orang? Suatu kesepakatan terjadi kalau pengusaha setuju untuk memperjalkan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertentu yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan juga pekerja itu setuju untuk menerima pekerjaan itu dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati. Mengenai hal-hal lain, seperti jam kerja (kecuali jam kerja malam atau diluar kebiasaan), yang sudah diatur dengan peraturan perundang-undangan kiranya tidak mencakup sebagai hal yang harus disepakati dahulu agar terjadi kesepakatan.

Kecakapan Dalam Membuat Perjanjian Kerja

Subjek perjanjian kerja adalah buruh dan majikan. Bagaimana syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh subjek perjanjian untuk dapat membuat perjanjian? Didalam peraturan perundang-undangan perburuhan tidak ada dijumpai ketentuan syarat-syarat seorang majikan itu berhak tidaknya untuk membuat perjanjian kerja. Demikian pula tidak dijumpai tentang syarat-syarat seorang itu boleh tidaknya menjadi majikan. Oleh karena itu, untuk melihat jal ini harus melihat ketentuan KUH Perdata. Dalam pasal 1330 KUH Perdata ditentukan bahwa orang yang belum dewasa, orang ditaruh di bawah pengampuan dan orang gila tidak berhak membuat suatu persetujuan apalagi untuk menjadi majikan. Demikian juga orang yang ditaruh di bawah pengampuan dan orang gila. Sedangkan bagi buruh, syarat yang harus dipenuhi untuk mengadakan perjanjian. Kecakapan seseorang biasanya dikaitkan dengan batas kedewasaan seseorang. Dalam hukum perburuhan "dewasa" adalah telah berumur 18 (delapan belas) tahun.

Penjelasan UU 52 UU 13/2003 menentukan mengenai kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah "para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk melakukan perjanjian" pasal 1329 KUH Perdata menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang dinyatakan tidak cakap. Orang yang belum dewasa merupakan orang yang belum cakap melakukan perbuatan hukum atau perikatan lainnya.

1. Orang yang belum dewasa itu umumnya belum memiliki harta kekayaannya sendiri karena belum bekerja, karena itu ia belum mampu untuk dapat memberikan pertanggungan jawab atas perikatan yang dibuatnya yang secara hukum dijamin dengan harta pribadi dari pihak perjanjian.
2. Orang belum dewasa itu keadaan jiwanya atau pribadinya masih belum stabil/mantap sehingga masih belum dapat mengambil keputusan yang benar.

Orang yang belum dewasa adalah "tidak cakap", untuk diperlakukan perbuatan atau tindakan untuk "mendewasakan". Dalam perjanjian kerja, orang yang belum dewasa dapat mengadakan perjanjian kerja dengan mendapat kuasa dari orang tua

atau walinya. Kuasa ini dapat diberikan secara lisan, tertulis atau diam-diam. Kuasa lisan diberikan dihadapan pemberi kerja, yang bilaman hubungan kerja dapat digunakan kembali untuk mengadakan perjanjian kerja lainnya. Kuasa diam-diam dianggap diberikan orang tua wali si belum dewasa, dalam hal ini si belum dewasa telah melakukan pekerjaannya selama 6 tahun (enam) minggu tanpa adanya keberatan dari pihak orang tua walinya. Kekuasaan bagi si belum dewasa adalah khusus berkaitan dengan pekerjaan di tempat kerjanya, untuk tindakan hukum lain dan beracara (khususnya) di pengadilan tetap diperlukan bantuan orang tua atau walinya.

Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan

Pengertian suatu hal tertentu dalam pasal 1320 KUH Perdata menunjuk kepada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokoknya atau objeknya harus tertentu atau jelas. Bagi pihak dalam suatu perjanjian, terdapat kewajiban untuk memenuhi prestasi. Prestasi adalah suatu yang wajib dipenuhi oleh debitur yang dalam setiap perikatan. Prestasi menurut undang-undang berupa.

1. menyerahkan sesuatu dapat memberikan (*te geven*) benda atau memberikan sesuatu untuk dipakai (*genot/gebruk*).
2. Melakukan sesuatu (*te doen*).
3. Tidak melakukan sesuatu.

Dalam hal prestasi, Subekti berpendapat bahwa:

“Suatu pihak yang memperoleh hal-hal dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperoleh, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya”.

Apabila suatu pihak tidak melaksanakan kewajibannya tersebut bukan karena keadaan memaksa, maka dianggap melakukan ingkar janji. Terdapat bentuk ingkar janji yaitu:

1. Sama sekali tidak memenuhi prestasi
2. Tidak tunai memenuhi prestasi.
3. Terlambat memenuhi prestasi, dan;
4. Keliru memenuhi prestasi

Akibat dari ingkar janji ini maka pihak yang dirugikan atau kreditur dapat menuntut terhadap debitur hal-hal sebagai berikut:

1. Kreditur dapat meminta pemenuhan prestasi saja dari debitur.
2. Kreditur dapat menuntut prestasi disertai ganti rugi kepada debitur.
3. Kreditur dapat menuntut dan meminta kepada debitur, hanya mungkin karena keterlambatan.
4. Kreditur dapat meminta pembatalan perjanjian.
5. Kreditur dapat meminta pembatalan disertai ganti rugi kepada debitur.

Pekerjaan Yang Diperjanjikan Tidak Bertentangan Dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan Dan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku

Ketentuan pasal 52 ayat (1) huruf d UU 13/20103, menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar; pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undang yang berlaku. Selanjutnya dalam pasal 52 ayat (3)

UU/2003, dinyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (c) dan (d) batal demi hukum.

UU 13/2003 tidak menjelaskan lebih lanjut apa maksud ketentuan pasal 52 ayat (3) tersebut, karena dalam penjelasan pasal 52 ayat (3) UU 13/2003 disebutkan “cukup jelas”. Namun, perjanjian kerja yang dibuat tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan selaras dengan ketentuan pasal 1320 KUH Perdata dinyatakan bahwa “suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban.

Menurut Subekti, setiap perjanjian diperlengkapi dengan aturan-aturan yang terdapat dalam undang-undang, dalam adat kebiasaan (disuatu tempat dan disuatu kalangan tertentu), sedangkan kewajiban-kewajiban yang diharuskan oleh kepatutan (norma-norma kepatutan) harus juga diindahkan. Pelaksanaan perjanjian harus perjanjian harus berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Ukuran-ukuran objektif untuk menilai pelaksanaan tadi adalah “pelaksanaan perjanjian harus berjalan di atas rel yang benar”. Dengan demikian, dalam suatu perjanjian terdapat 3 (tiga) norma yang mengisi di dalamnya yaitu undang-undang, kebiasaan dan kepatutan. Tentang perjanjian yang isinya tidak halal, perjanjian yang demikian itu tidak boleh dilaksanakan karena melanggar hukum atau kesusilaan. Dari sudut keamanan dan ketertiban, jelas bahwa perjanjian-perjanjian seperti itu harus dicegah.

Selaras dengan keberlakuan hukum dari norma-norma hukum (pasal-pasal) yang terdapat dalam buku III KUH Perdata dapat disimpangi oleh para pihak, para pihak dapat bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Asas kebebasan berkontrak tersebut bersal dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) dengan memperhatikan pasal 1320, pasal 1335 dan pasal 1337 KUH Perdata. Menurut Lalu Husni, untuk sahnya perjanjian kerja, keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, sebab perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang tidak berdasarkan kesepakatan dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum (syarat subjektif) dapat dibatalkan, dan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan adanya pekerjaan kerja yang dibuat oleh para pihak yang diperjanjikan bertentangan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (syarat objektif) maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Pengertian dapat dibatalkan adalah perjanjian tersebut tetap akan mengikat para pihak apabila tidak dilakukan pembatalan perjanjian kerja oleh salah satu pihak. Berbeda dengan tidak terpenuhinya syarat subjektif, apabila yang tidak dipenuhi dalam perjanjian tersebut berupa syarat objektif, maka perjanjian kerja tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak.

Berdasarkan apa yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa hal yaitu:

1. Menurut UU 13/2003, sebagaimana terdapat dalam pasal 52 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perjanjian dibuat atas dasar (i) kesepakatan kedua belah pihak, (ii) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (iii) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, (iv) pekerjaan yang diperjanjikan

tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, yang termasuk dalam syarat subjektif perjanjian kerja adalah adanya (i) kesepakatan kedua belah pihak; (ii) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Sedangkan syarat objektif perjanjian kerja adalah (iii) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (iv) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa perjanjian memiliki peran yang sangat penting dalam hubungan keperdataan. Sebab dengan adanya perjanjian tersebut akan menjadi jaminan hukum para pihak dan menjadi bukti bahwa telah benar-benar diadakan perjanjian. Sehingga jika di kemudian hari terdapat perselisihan akibat hubungan hukum tersebut maka para pihak kembali melihat perjanjian yang telah disepakati. Unsur-unsur yang tercantum dalam syarat sahnya perjanjian, yaitu, berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara bahwa syarat sahnya perjanjian adalah sepakat, cakap, ada obyek dan obyeknya adalah causa yang halal. syarat pertama mengandung unsur subyektif yaitu apabila tidak dipenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan sedangkan syarat obyektif jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan batal demi hukum.

Konsekuensi tidak terpenuhinya suatu perjanjian apakah itu karena syarat subyektif atau obyektifnya tidak terpenuhi maka bagi pihak yang merasa dirugikan dalam suatu perjanjian kerja dapat meminta kepada Pengadilan, untuk pihak yang melakukan ingkar perjanjian agar melaksanakan keseluruhan perjanjian, membatalkan perjanjian atau menuntut ganti kerugian dan bunga.

REFERENSI

- Ahmadi Miru, *Kontrak Perencanaan Kontrak*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian dan Cooman Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Cetakan Kedua, 2011
- I.G Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak*, Megapoin, Jakarta, 2007
- Kartini Muljadi dan Gunawan Wijdaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cetakan ke 14 2016
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2002