

AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA ANTARA PIHAK PENGUSAHA DENGAN PIHAK PEKERJA PADA PT ASFIZ LANGGENG ABADI MEDAN

Oleh :

Nimah Duma Imelda Tampubolon
Dosen Hukum Universitas Audi Indonesia
Jalan. Bunga N'Cole Raya No. 83 Medan Tuntungan 20136, SUMUT, Indonesia

nimahhtampubolon@gmail.com

ABSTRAK

Perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja dibuat dengan menggunakan bentuk perjanjian baku, sehingga di dalam proses pembuatan perjanjiannya tidak melalui tahapan-tahapan prakontrak sebagaimana biasanya yang diawali dengan proses bernegosiasi antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dan juga perjanjian tersebut dibuat di bawah tangan. Meskipun perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian baku dan di bawah tangan, namun perjanjian tersebut tetap diupayakan mengacu dan tunduk pada ketentuan yang termuat di dalam Pasal 1320 KUHPdata dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan syarat pokok syahnya suatu perjanjian dan sekaligus merupakan dasar hukum dari perjanjian kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku, sumber bahan hukum menggunakan bahan hukum primer dan sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Akibat hukum dari perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja maka sanksi yang dikenakan kepada pekerja yang melanggar ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja tersebut yaitu: Apabila pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila putusannya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja. Segala perselisihan yang timbul akibat perjanjian kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, dan apabila tidak dapat diselesaikan para pihak akan menyelesaikannya melalui Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Medan.

Kata kunci : *Perjanjian Kerja, Pengusaha, Pekerja*

ABSTRACT

The employment agreement between the employer and the worker is made using a standard form of agreement, so that the agreement-making process does not go through the pre-contract stages as usually begins with the negotiation process between the worker and the company and the agreement is made under the hands. Even though the agreement is made in the form of a standard and private agreement, the agreement still refers to the provisions contained in Article 1320 of the Civil Code and Article 52 paragraph 1 of the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 which is the main condition for the validity of an agreement and at the same time is the legal basis of the employment agreement. This type of research is normative research, namely by reviewing applicable laws and regulations, sources of primary and secondary legal materials. The results of this study indicate that the legal consequences of a work agreement made between the parties and the workers are the sanctions imposed on workers who violate those agreed in the work agreement, namely: the worker promises to pay compensation to the other party in the amount of the remaining wages of the worker until the time or the worker should, unless the employment relationship is terminated due to coercive reasons/the worker's serious error. Everything that arises as a result of this work agreement will be resolved by deliberation and consensus, and if it cannot be resolved the parties will resolve it through the Registrar's Office of the Medan District Court.

Keywords : *Employment Agreement, Employer, Employee.*

PENDAHULUAN

Perjanjian sebagai sarana untuk mengatur pertukaran hak dan kewajiban diharapkan dapat berlangsung dengan baik, fair dan proporsional sesuai kesepakatan para pihak. Terutama pada perjanjian yang bersifat komersial, baik pada tahap sebelum perjanjian, pembentukan perjanjian maupun pelaksanaannya. Pasal 1313 KUHPdata menyatakan: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.¹ Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa perjanjian itu terdiri dari: Ada pihak-pihak; ada persetujuan antara pihak-pihak; ada prestasi yang akan di laksanakan, ada bentuk tertentu lisan atau tulisan; ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian; ada tujuan yang hendak di capai. Perjanjian melahirkan perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian pada hakikatnya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat 1 KUHPdata, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.² Dengan adanya perjanjian antar pengusaha dapat menuntut pemenuhan prestasi dari pekerja, sedangkan bagi debitur berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya. Walaupun perjanjian dibuat dengan harapan semua apa yang telah disepakati dapat berjalan dengan normal, namun dalam prakteknya pada kondisi tertentu pertukaran prestasi tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya sehingga muncul peristiwa yang disebut wanprestasi. Wanprestasi adalah: “Pelaksanaan perjanjian yang tidak tepat waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya atau tidak dilaksanakan sama sekali.”³ Secara umum wanprestasi adalah: “Suatu keadaan dimana seorang debitur pada tahap sebelum perjanjian, pembentukan perjanjian maupun pelaksanaannya. Pasal 1313 KUHPdata menyatakan: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Unsur-unsur wanprestasi antara lain: Adanya perjanjian yang sah (1320), adanya kesalahan (karena kelalaian dan kesengajaan), adanya kerugian, adanya sanksi, dapat berupa ganti rugi, berakibat pembatalan perjanjian, peralihan risiko, dan membayar biaya perkara (apabila masalahnya sampai di bawa ke pengadilan). Wanprestasi adalah suatu istilah yang menunjuk pada ketiadalaksanaan prestasi oleh debitur. Terjadinya wanprestasi mengakibatkan pihak lain (lawan dari pihak yang wanprestasi) dirugikan. Karena adanya kerugian oleh pihak lain, maka pihak yang telah melakukan wanprestasi harus menanggung akibat dari tuntutan pihak lawan yang dapat berupa : Pembatalan perjanjian; pembatalan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi; pemenuhan perjanjian dan pemenuhan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi. Namun demikian, debitur tidak dapat secara serta merta dituduh melakukan wanprestasi harus ada pembuktian untuk hal tersebut, pihak yang dituduh melakukan wanprestasi juga harus diberi kesempatan untuk dapat mengajukan tangkisan-tangkisan atau pembelaan diri, antara lain berupa : 1. Tidak dipenuhinya perjanjian (wanprestasi) terjadi karena keadaan terpaksa (*overmacht*) 2. Tidak dipenuhinya perjanjian (wanprestasi) terjadi karena pihak lain juga wanprestasi.

Perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja dibuat dengan menggunakan bentuk perjanjian baku, sehingga di dalam proses pembuatan perjanjiannya tidak melalui tahapan-tahapan prakontrak sebagaimana biasanya yang diawali dengan proses bernegosiasi antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dan juga perjanjian tersebut dibuat di bawah tangan. Meskipun perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian baku dan di bawah tangan, namun perjanjian tersebut tetap diupayakan mengacu dan tunduk pada ketentuan yang termuat di dalam Pasal 1320 KUHPdata dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan syarat pokok syahnya suatu perjanjian dan sekaligus merupakan dasar hukum dari perjanjian kerja.

¹ KUHPdata (burgelijk wetboek) ,diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrisadibio, Jakarta: Pradya Paramita, cetakan 8, 1976, Pasal 1313.

² Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2006, hal. 15

³ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet. II, Bandung: Alumni, 1986, hal. 60.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku, sumber bahan hukum menggunakan bahan hukum primer dan sekunder.⁴ Teknik pengumpulan bahan hukum dengan mengadakan studi pencatatan dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dan bahan hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Pekerja

Secara umum pelanggaran yang biasa terjadi dalam hubungan kerja dapat disebabkan oleh Tingkah laku dan atau tindakan pengusaha terhadap karyawan, tingkah laku dan atau tindakan karyawan terhadap pengusaha.⁵ Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1320 yang menyatakan empat syarat yang harus dipenuhi, yaitu: Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; Cakap untuk membuat suatu perjanjian; Mengenai hal atau objek tertentu; Suatu sebab (causal) yang halal. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktek secara empiris, pihak perusahaan dengan pihak pekerja dalam menyepakati perjanjian kerja dibuat secara mandiri dalam bentuk tertulis yang berupa perjanjian baku (yaitu perjanjian yang dibuat secara sepihak oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja akan menandatangani apabila disepakati perjanjian kerja tersebut), perjanjian baku masa berlaku selama 1 tahun, dan akan dapat diperpanjang dengan berdasarkan persetujuan kedua belah pihak, dan perjanjiannya masih dalam bentuk di bawah tangan.

B. Akibat Hukum Apabila Terjadi Wanprestasi Terhadap Pekerja

Perjanjian antara PT.Asfiz langgeng Abadi di Medan dengan pekerja bahwa pihak pengusaha yaitu PT.Asfiz Langgeng Abadi di Medan mengakhiri perjanjian kerja sebelum waktunya berakhir karena pekerja karena melanggar aturan dalam perusahaan. Akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dalam bentuk sanksi yang akan dijatuhkan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran diatur dalam perjanjian kerja, bahwa hal tersebut pihak PT Asfiz Langgeng Abadi harus memberikan ganti rugi kepada pekerja yaitu ganti rugi kepada pihak pekerja sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila putusnya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja sebagaimana hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa surat perjanjian kerja waktu tertentu yang berbunyi: Apabila pengusaha atau pekerja mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebelum waktunya berakhir, maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar sisa upah pekerja sampai waktu atau pekerja seharusnya selesai, kecuali apabila putusnya hubungan kerja karena alasan memaksa/kesalahan berat pekerja. Maka konsekuensinya perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan dapat dibatalkan. Maka konsekuensinya perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan dapat dibatalkan.

KESIMPULAN

1. Syarat sahnya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan empat syarat, yaitu: sepakat mereka yang mengikatkan diri, cakap untuk membuat

⁴ Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, Hal. 131-141.

⁵ Edy Sutrisna Sidabutar, 2007, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Banten: Express, Tangerang, Hal. 10

suatu perjanjian, mengenai hal atau objek tertentu dan suatu sebab (causal) yang halal. Perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja dibuat secara mandiri dalam bentuk tertulis yang berupa perjanjian baku.

2. Akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dalam bentuk sanksi yang akan dijatuhkan terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran diatur dalam perjanjian kerja dengan konsekuensi perjanjian kerja tersebut menjadi batal demi hukum dan dapat dibatalkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Adolf Huala, 2006, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2006,

Harahap Yahya, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Cet. II, Bandung: Alumni.

Hartono Sunaryati, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Bandung: Alumni.

Sidabutar, Edy Sutrisna Sidabutar, 2007, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Banten: Express Tangerang

2. Undang-Undang

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)., 2000, Terjemahan Subekti R., dan Tjitrosudibio, Jakarta: Pradnya Paramita.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.