

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai merupakan makhluk sosial, sehingga dalam kehidupan sehari hari selalu berhubungan dengan manusia lain. Yakni salah satunya merupakan hubungan hukum. Hubungan hukum adalah hubungan antara dua atau lebih subjek hukum. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang lain. Salah satu implementasi dari hubungan hukum adalah timbulnya suatu perjanjian

Perjanjian atau *Verbinten* mengandung pengertian yaitu suatu hubungan Hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>1</sup> Pengertian tentang perjanjian juga telah diatur Pasal 1313 *burgerlijk wetbook* (selanjutnya disebut BW) yakni “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Selain hal tersebut para sarjana juga memberikan definisi terkait dengan arti perjanjian Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1986, h. 6

<sup>2</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990, h. 1

Berdasarkan hal tersebut karena perjanjian erat kaitannya dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga hukum perlu mengatur syarat-syarat apa saja yang harus terkandung dalam suatu perjanjian. Syarat tersebut sebagaimana diatur Pasal 1320 BW yakni a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya (*Kesepakatan/ toestemming*); b. Kecakapan untuk membuat perikatan (*Kecakapan/bekwaamheid*); c. Suatu hal tertentu (*Objek tertentu/een bepaald onderwerp*); d. Suatu sebab yang diperbolehkan (*Kausa/oorzaak*). Adapun syarat pertama dan syarat kedua merupakan syarat subjektif karena mengenai orang-orangnya atau subjek yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat merupakan syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu<sup>3</sup>. Syarat-Syarat tersebut bersifat kumulatif sehingga harus terpenuhi seluruhnya agar suatu perjanjian dikatakan sah dan mengikat.

Di samping itu perlu diperhatikan pula hal-hal yang dapat menyebabkan kesepakatan para pihak menjadi tidak sah yaitu karena adanya cacat kehendak. Berdasarkan Pasal 1321 BW, kesepakatan yang dibuat para pihak menjadi tidak sah apabila dapat dibuktikan terjadinya kesepakatan tersebut dikarenakan adanya cacat kehendak yang dapat berupa kekhilafan, paksaan, maupun penipuan.<sup>4</sup>. Apabila hal-hal tersebut telah terpenuhi maka perjanjian itu tidak dapat diganggu gugat keberadaannya (*batal/neitig* atau dapat dibatalkan/*vernietigbaar*).

---

<sup>3</sup> Agus Yudha Hernoko, 'Keseimbangan Versus Keadilan Dalam Kontrak (Upaya Menata Struktur Hubungan Bisnis Dalam Perspektif Kontrak Yang Berkeadilan)' <<http://repository.unair.ac.id/40106/1/gdlhub-gdl-grey-2016-hernokoagu-40586-pg.05-16-h.pdf>> accessed 21 Agustus 2019. h. 22

<sup>4</sup> Lintang Yudhantaka, Keabsahan Kontak dalam Jual Beli Rumah Susun dengan Sistem Pre Project Selling, *Yuridika*, Vol 32, No. 1, 2017, h. 91.

Disetiap kegiatan kehidupan manusia erat kaitannya dengan perjanjian, salah satunya terkait dengan pekerjaan. Pekerjaan adalah segala sesuatu kegiatan yang dijalankan oleh pekerja untuk majikannya dalam suatu hubungan kerja yang dilandasi oleh sebuah perjanjian serta bertujuan mendapatkan upah. Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan memperoleh imbalan atau upah<sup>5</sup> Untuk melandasi suatu pekerjaan umumnya diawali dengan adanya suatu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) Pasal 1 angka 14 yakni “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dari definisi tersebut, perjanjian mengandung unsur-unsur yang bisa dibidang sangat penting yakni menyangkut syarat, hak, dan kewajiban yang mana menyangkut kepentingan para pihak baik pekerja maupun pemberi kerja. Sehingga keberadaannya tidak bisa dianggap remeh.

Isi perjanjian kerja memang para pihak menentukan isi dari pihak hal ini sebagai cerminan dari asas kebebasan berkontrak. asas ini berarti bahwa kebebasan seseorang untuk membuat perjanjian macam apapun dan berisi apa saja sesuai dengan kepentingannya dalam batasbatas kesusilaan dan ketertiban umum,

---

<sup>5</sup> Lanny Ramli *Hukum Ketenagakerjaan* Airlangga University Press, Surabaya, 2008 h. 1 Dikutip dari Kartasapoetra, G. et.al., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Armico Bandung, 1990, h. 17.

sekalipun perjanjian itu bertentangan dengan Pasal-Pasal hukum perjanjian.<sup>6</sup> pun demikian terkait dengan bentuk perjanjian secara umum tidak keharusan untuk dibuat secara tertulis maupun tidak, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 BW yang mana dalam syarat-syaratnya tidak diatur mengatur mengenai perjanjian yang harus dibuat secara tertulis.

Permasalahan yang timbul adalah terkait dengan perjanjian kerja, khususnya dalam UU Ketenagakerjaan dikenal adanya PKWT dan PKWTT. PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat 1 perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf Latin. Sedangkan berdasarkan keputusan menteri ketenagakerja dan transmigrasi nomor : KEP.100 / MEN /VI /2004 (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004) Pasal 1 angka 1 Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu memang perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu perjanjian yang di tandatangi oleh kedua belah pihak.<sup>7</sup>

Permasalahan yang timbul selanjutnya adalah dalam praktek, perlu dilakukan klarifikasi mengenai definisi antara “pendaftaran” dan “pencatatan” PKWT di instansi ketenagakerjaan terkait (Disnakertrans). Pada

---

<sup>6</sup> Ghansam Anand, Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Penyusunan Kontrak *Yuridika*, Vol. 26, 2011, h. 89.

<sup>7</sup> Lanny Ramli *Hukum Ketenagakerjaan* Airlangga University Press, Surabaya, 2008 h.24

kepmennakertrans 100 menentukan bahwa PKWT wajib mencatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Antara UU Ketenagakerjaan kepmen 100/2004 memberi penegasan tersendiri bahwa pencatatan tersebut merupakan suatu kewajiban, dan bukannya “pendaftaran”. Dalam praktek, memang banyak perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT karyawan-karyawannya ke Disnakertrans, sementara peraturan perundang undangan sendiri tidak mengatur akibat hukumnya jika PKWT tersebut tidak dicatatkan. Dan terhadap ketiadaan pencatatan ini, di kalangan HRD maupun praktisi hukum sendiri masih ada perbedaan pendapat disampingbelum ada yurisprudensi pengadilan yang menentukan akibat hukum dari tidak dicatatnya PKWT. Dalam berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan memang tidak terdapat ketentuan yang langsung menentukan akibat hukumnya jika PKWT tidak dicatatkan, namun secara logika hukum tertentu saja kita dapat menelusuri jawabannya.

Jika membaca Pasal 13 Kepmen 100/2004, Pasal yang mewajibkan agar PKWT dicatatkan di instansi ketenagakerjaan terkait dalam waktu 7 hari kerja setelah penandatanganan PKWT, maka hal ini tentunya melahirkan kewajiban kepada pengusaha agar mencatatkan PKWT tersebut, jika pengusaha tidak mencatatkan PKWT tersebut, maka dengan demikian pengusaha telah melalaikan kewajibannya, yang berarti pengusaha telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika kita mengaitkannya dengan Pasal 52 UU ketenagakerjaan tentang syarat sahnya perjanjian kerja, bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian kerja

adalah perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undanganyang berlaku, maka PKWT yang tidak dicatatkan oleh pengusaha itu bertentangan dengan Pasal 13 Kepmen 100/2004, yang berarti bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKWT yang tidak dicatatkan itu dengan demikian tidak sah karena tidak memenuhi syarat. Memang tersebut merupakan bersifat formal, akan tetapi komponen formal dari ide *rechtsstaat* dapat memperoleh kekuatan material sehingga bersifat formal dan material. Komponen formal yang berhubungan dengan hak-hak kebebasan klasik, dan komponen material menyediakan hak-hak sosial, hak ini memerlukan aksi aktif dari pemerintah yang mempunyai kekuatan tertentu terhadap undang-undang<sup>8</sup>. Sehingga dicatatkanya suatu PKWT kepada instansi pemerintah merupakan suatu hal yang penting karena berdasarkan hal itu pemerintah sebagai regulator mampu untuk mengatur terbinanya suatu hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Terhadap PKWT yang tidak sah tersebut, solusinya bisa kita temukan dalam Pasal 52 ayat (3) UU ketenagakerjaan, yaitu bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan menjadi “batal demi hukum”. Berdasarkan hal tersebut diatas maka menarik untuk di analisis kewajiban untuk mencatatkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu beserta akibat hukumnya.

---

<sup>8</sup> Lanny Ramli, *The Settlement of the Industrial Relation Dispute in Indonesia*, *Studia Humanitatis*, No. 2, 2019, h. 6

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Keabsahan terhadap perjanjian kerja yang tidak dicatatkan terhadap Disnakertrans
2. Sanksi terhadap pengusaha yang tidak mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu kepada instansi terkait

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a) Untuk menganalisis keabsahan terhadap perjanjian kerja yang tidak dicatatkan terhadap Disnakertrans
- b) Untuk sanksi terhadap pengusaha yang tidak mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu kepada instansi terkait

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat akademis dapat menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman dari peneliti secara teoritis berkaitan dengan jaminan pada umumnya, dan menambah pengetahuan khususnya dalam hal perjanjian kerja dan ketenagakerjaan
- b. Manfaat praktis, digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi pengusaha, buruh serta instansi pemerintah terkait untuk memahami mengenai syarat dan prosedur pencatatan perjanjian kerja

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam skripsi ini didasarkan pada metode penelitian yuridis normatif, yaitu berdasarkan upaya penemuan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin hukum yang sesuai untuk mendapatkan solusi terhadap rumusan masalah yang timbul dari latar belakang masalah pada skripsi ini untuk menemukan dan menerapkan hukum yang mengatur kehidupan sosial masyarakat, sehingga dalam pelaksanaannya, kehidupan sosial masyarakat dapat berjalan dengan baik serta akan menciptakan kepastian hukum di lingkungan masyarakat. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti<sup>9</sup>. Sebagaimana penelitian hukum (*legal research*) bertujuan untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu menelaah apakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah maupun larangan tersebut sesuai dengan prinsip hukum yang ada, serta apakah tindakan (act) seseorang telah sesuai dengan norma hukum (bukan hanya aturan hukum) atau prinsip hukum<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, h. 13.

<sup>10</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016, h. 47.



### 1.5.2 Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang digunakan dalam melakukan penelitian ini guna memperoleh pemecahan masalah yaitu secara *statute approach* dan *conceptual approach*. Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang dikaji, hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang hadapi<sup>11</sup> Pendekatan secara *conceptual approach* dilakukan dengan cara membahas pendapat para sarjana sebagai landasan pendukung pembahasan skripsi. Dengan demikian, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan permasalahan hukum.<sup>12</sup>

### 1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Penulisan skripsi ini menggunakan 2 (dua) macam bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini, diantaranya yaitu:

1. Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

---

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 133

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 134

3. Keputusan Menteri ketenagakerja dan transmigrasi nomor : KEP.100 / MEN /VI /2004
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI nomor : Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Selain menggunakan bahan hukum primer, peneliti juga menggunakan bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri atas pendapat sarjana dalam buku literatur tentang hukum, khususnya hukum jaminan dan pertanahan, karya ilmiah, proceeding, hasil penelitian, artikel dalam jurnal baik dalam media cetak maupun internet yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

#### **1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum dilakukan peneliti dengan studi kepustakaan (*library research*) dalam memperoleh bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Dalam studi kepustakaan, bahan hukum dikumpulkan dengan metode membaca dan mempelajari bahan hukum yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini. Riset kepustakaan atau studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, dan mengelola bahan penelitian yang ada<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2008, h. 3

### 1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan oleh penulis selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini dengan tujuan memberikan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara sistematis. Sebagaimana metode ini berpangkal dari prinsip-prinsip dasar, kemudian peneliti menghadirkan objek yang hendak diteliti<sup>14</sup>

### 1.6 Pertanggungjawaban Sistematis

Penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi 4 (empat) bab, dan tiap-tiap bab dibagi dalam sub-bab yang disesuaikan dengan luas pembahasan. Sistematis dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut:

Bab I, pendahuluan yang memiliki sub bab latar belakang permasalahan, rumusan masalah yang berisi isu hukum yang diuraikan dalam latar belakang, tujuan penelitian, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematis.

Bab II, membahas mengenai pengertian perjanjian pada umumnya serta terkait dengan apa-apa saja yang menjadi syarat sah suatu perjanjian. Lalu membahas mengenai apa yang dimaksud dengan perjanjian kerja, serta jenis-jenis dari perjanjian kerja,

Bab III, membahas mengenai syarat sah perjanjian kerja, hal apa saja yang harus termuat dalam suatu perjanjian kerja serta syarat-syarat perjanjian kerja yang diatur dalam UU ketenagakerja. Lalu membahas terkait keabsahan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dicatatkan kepada instansi

---

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.,Cit.*, h. 84

terkait serta sanksi terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut.

Bab IV, penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, yang merupakan jawaban dari masalah yang dikemukakan dalam latar belakang penelitian dan berisikan saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat memberi manfaat kepada masyarakat luas.