

ABSTRAK

Hukum selalu dijadikan landasan setiap kegiatan dalam lini kehidupan, khususnya hukum perjanjian sebagai bingkai setiap aktifitas ekonomi. Pasalnya kegiatan sehari-hari, setiap orang tidak lepas dari kegiatan perjanjian. Misalnya perjanjian kerja, yang mana setiap orang membutuhkan kerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang mengadopsi dari Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek* (BW) yang mengatur perjanjian secara umum. Perbedaan dasar normatif antara perjanjian kerja dan perjanjian secara umum adalah objek perjanjian atau frasa “pekerjaan yang diperjanjikan”. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Undang-undang. Frasa “tidak bertentangan dengan ketertiban umum” menimbulkan problema normatif yakni kekaburan norma atau ketidakpastian hukum.

Tipe penelitian yang dipakai tesis ini adalah penelitian yuridis normative, dengan menggunakan bentuk pendekatan peraturan perundangan-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Hasil penelitian ini bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum berkarakteristik tidak diskriminatif, tidak menyimpang terhadap aturan Negara, tidak menghalangi akses pelayanan publik, tidak menimbulkan stabilitas layanan publik. Apabila ketentuan ini dilanggar atau perjanjian kerja bertentangan dengan ketertiban umum maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Semoga tesis ini dapat menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca.

Kata Kunci: asas, ketertiban umum, perjanjian kerja

		<p>masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada;</p> <p>b. menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;</p>	
--	--	---	--

Beberapa uraian diatas perlu diperhatikan bahwa Undang-undang ini tidak banyak menerangkan terkait ketertiban umum, dan hanya menyebutkan saja didalam pasalnya dengan tanpa memberikan batasan sebenarnya pada arti ketertiban umum itu sendiri. Namun, ketertiban umum ini dapat ditemukan dalam beberapa peraturan daerah (Perda) sebagai pelaksana teknis yang dijelaskan pada Perda di berbagai daerah masing-masing, misalnya Perda Kota Magelang Nomor 6 Tahun 2015 tentang Ketertiban Umum. Pada Bab I Ketentuan Umumnya tepatnya Pasal 1 nomor 7 Perda tersebut mendefinsikan ketertiban umum adalah :

“suatu kondisi keteraturan yang terbentuk karena tidak adanya pelanggaran yang dilakukan di tempat-tempat umum terhadap peraturan yang berlaku”

Perda ketertiban umum juga terdapat di Kabupaten Ponorogo dengan Perda Nomor 5 Tahun 2011 dimana Pasal 1 Nomor 8 yang mendefinisikan ketertiban umum bahwa Ketertiban umum adalah suatu keadaan dimana Pemerintah Kabupaten dan rakyat dapat melakukan kegiatan secara tertib dan teratur.

Makna ketertiban umum juga dapat melami perubahan akibat masa waktu yang berlangsung. Seperti Perda Kota Surabaya Nomor 6 Tahun 1955 tentang Ketertiban Umum sudah tidak sesuai dengan perkembangan dinamika masyarakat

dan perkembangan peraturan perundangan-undangan sehingga harus diganti dengan Perda Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat yang menerangkan ketertiban umum adalah Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan tentram, tertib, dan teratur.

3) Undang – undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI)

Ketertiban umum dalam Undang-undang HAKI (UU HAKI) disebutkan hanya dalam 2 pasal dalam batang tubuhnya. Berikut dua pasal yang menyebutkan perihal ketertiban umum dalam UU HAKI ini :

Tabel 3 : Pasal berkaitan dengan ketertiban umum dalam UU HAKI

No.	Pasal	Klausul Pasal	Keterangan
1.	50	Setiap Orang dilarang melakukan Pengumuman, Pendistribusian, atau Komunikasi Ciptaan yang bertentangan dengan moral, agama, kesusilaan, ketertiban umum , atau pertahanan dan keamanan negara.	Makna ketertiban umum dalam pasal penjelas ini tidak diuraikan secara rinci
2.	74 ayat 1	Kekuatan hukum pencatatan Ciptaan dan produk Hak Terkait hapus karena: a. permintaan orang atau badan hukum yang namanya tercatat sebagai Pencipta, Pemegang Hak Cipta, atau pemilik Hak Terkait; b. lampaunya waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58, Pasal 59, Pasal	Makna ketertiban umum dalam pasal penjelas ini tidak diuraikan secara rinci

	<p>60 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 61; c. putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap mengenai pembatalan pencatatan Ciptaan atau produk Hak Terkait; atau d. melanggar norma agama, norma susila, ketertiban umum, pertahanan dan keamanan negara, atau peraturan perundang-undangan yang penghapusannya dilakukan oleh Menteri.</p>	
--	--	--

4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

Ketertiban umum dalam KUHPer disebutkan hanya satu pasal dalam batang tubuhnya. Berikut adalah pasal 1337 yang menyebutkan bahwa suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan **ketertiban umum**. Makna ketertiban umum dalam pasal tersebut tidak diuraikan penjelasan secara rinci.

Uraian sebagaimana diatas memberikan gambaran bahwa ketertiban umum seringkali disebutkan dalam setiap Undang-Undang di Indonesia. Tidak hanya tersebut diatas ketertiban umum juga disebutkan mulai dari Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) sampai Undang-Undang Koperasi. Pasal 13 UUPT misalnya, menyatakan bahwa Perseroan tidak boleh menggunakan nama yang bertentangan dengan ketertiban umum dan atau kesusilaan. Kepentingan umum juga disebutkan dalam Undang-Undang (UU) Telekomunikasi dan Undang-Undang HAKI. Pasal 21 UU Telekomunikasi menyebutkan, penyelenggara telekomunikasi dilarang melakukan kegiatan usaha penyelenggaraan

telekomunikasi yang bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan atau ketertiban umum.

2.4 Menurut Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan merupakan sumber hukum yang penting untuk gali sebagai pokok pijakan menghadapi suatu permasalahan hukum sama. Putusan pengadilan juga berperan ketika Undang-undang tidak mengatur atau tidak mencukupi kebutuhan hukum yang ada di masyarakat. Melalui putusan pengadilan dapat memberikan pemahaman mengenai ketertiban umum berdasarkan kasus yang ada. Perkembangan masyarakat yang dinamis terkandung kaidah-kaidah atau nilai-nilai hukum yang membuat hukum positif tidak dapat mengikuti kaidah hukum di masyarakat. Sehingga putusan pengadilan sebagai dokumentasi kaidah-kaidah hukum tersebut dapat digali untuk mendapatkan kepastian hukum tentang ketertiban umum.

Berkaitan dengan istilah ketertiban umum, dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 212K/Pdt.Sus-Arbt/2013 sebagai pengadilan tingkat kasasi yang mengadili antara PT. Global Mediacom Tbk. melawan KT Corporation atas dakwaan Putusan ICC NO. 16772 Bertentangan dengan Ketertiban Umum. Dalam putusan tersebut menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan ketertiban umum sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 1 Tahun 1990 tentang Tata Cara Pelaksanaan Putusan Arbitrase Asing adalah sendi-sendi asasi dari seluruh sistem hukum dari masyarakat Indonesia.

3. Karakteristik Pekerjaan Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum

Uraian Sub Bab di atas, memberikan pemahaman bahwa ketertiban umum mempunyai ruang lingkup yang luas, dan tidak mungkin mendefinisikan dalam satu kalimat yang dapat mencakup ruang lingkup tersebut. Untuk itu perlu adanya pengelompokan unsur-unsur atau karakter makna ketertiban umum yang dimaksud sesuai dengan konteks aturan yang didalamnya, misalnya Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur tentang perjanjian kerja. Untuk mendapatkan kepastian hukum, maka diperlukan penyempitan makna atau dibuat ruang sendiri makna ketertiban umum tersebut untuk perjanjian kerja, sehingga dapat dijadikan acuan hakim dalam menafsirkan hukum apabila Pasal tersebut menimbulkan *ambiguity*, multi tafsir atau masalah hukum.

Untuk menjawab rumusan masalah terkait karakteristik pekerjaan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, perlu terlebih dahulu dipahami makna pekerjaan yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan tidak mengatur definisi “pekerjaan” secara gramatikal dalam UU tersebut. Istilah pekerjaan mempunyai kata dasar “kerja” merupakan kata benda yang berarti kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.⁶² Kerja merupakan aktivitas ekonomi yang dilakukan oleh pekerja/buruh untuk mendapatkan upah dari pengusaha. Hak pekerja atas perjanjian kerja dengan pengusaha mengandung prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal

⁶² Lihat <http://kbbi.web.id/kerja>

ini keadilan menuntut agar semua pekerja/buruh diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing, dan harus diperlakukan sama tanpa adanya diskriminasi. Namun, selama ini masih ada perjanjian kerja yang mengandung diskriminasi.

Adapun contoh kasus perjanjian kerja yang diskriminasi adalah kasus perjanjian kerja antara Pramugari melawan PT. Garuda Indonesia yang mana bahwa PT. Garuda Indonesia melakukan Pensiun dini terhadap Pramugari.⁶³ PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk membuat dan menyerahkan Form Pengajuan Permohonan Perubahan Usia Pensiun Normal Awak Kabin Wanita PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk dari usia 56 tahun menjadi 46 tahun, sementara terhadap awak kabin pria PT Garuda Indonesia Tbk sama sekali tidak diberikan Form Pengajuan Permohonan Perubahan Pensiun Normal sebagaimana telah diberikan kepada para Awak Kabin Wanita PT Garuda Indonesia, sehingga hal ini merupakan tindakan diskriminatif.

Pekerjaan merupakan suatu objek dalam perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja/buruh dengan berasaskan kebebasan berkontrak. Artinya pengusaha dan pekerja/buruh bebas menentukan pekerjaan yang diperjanjikan, sebagaimana sesuai dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan. Sehingga bentuk atau macam pekerjaan yang diperjanjikan banyak jenis pekerjaan sesuai dengan jenis kebutuhan dan bidang usaha dari pengusaha atas pekerjaan tersebut.

⁶³<https://putusan.mahkamahagung.go.id/putusan/downloadpdf/88f4c4756881e778a9a66e7d8a4f16d1/pdf>. (diakses pada tanggal 5 Mei 2017)

Macam, jenis dan ruang lingkup pekerjaan sangat beragam. Hal ini dapat kita pahami bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengkonkritkan makna pekerjaan, dengan tujuan pekerjaan dapat mengikuti perkembangan ekonomi. Perjanjian kerja dapat dilakukan dengan cara tertulis atau lisan saja. Pasal 54 UU Ketenagakerjaan hanya menentukan jika perjanjian kerja dengan cara tertulis maka harus memuat:

- a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerjaan/buruh;
- c) jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) tempat pekerjaan;
- e) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i) tanda-tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Kebebasan berkontrak dalam konteks perjanjian kerja mempunyai keuntungan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan dapat bersifat fleksible. Hal ini dikarenakan pekerjaan akan terus berkembang mengikuti dinamika perkembangan masyarakat baik pengaruh dari ekonomi, teknologi maupun lingkungan yang lain. Ketidakmuntlakan kebebasan berkontrak dalam perjanjian dibatasi oleh Pasal selanjutnya yakni Pasal 52 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

Ketertiban umum yang telah diuraikan dalam Sub Bab sebelumnya mengandung makna semata-mata hanya untuk masyarakat luas, bukan semata-mata untuk kepentingan pribadi atau privat. Ketertiban umum dalam UU selalu disamping dengan “ketentraman” atau “keamanan”, hal ini menunjukkan bahwa kaidah hukum yang ada dalam aturan tersebut mempunyai tujuan untuk kepentingan umum. Artinya kepentingan umum lebih diutamakan dari pada kepentingan pribadi.

Ubi soceitas ibi ius atau yang artinya dimana ada masyarakat, disitu ada hukum, perkataan dari Marcus Tullius Cicero seorang filsuf, ahli hukum, dan ahli politik kelahiran Roma. Teori tersebut dapat kita pahami bahwa hubungan antara masyarakat dan hukum tidak dapat dipisahkan. Meskipun ketertiban umum yang menjadi kajian ruang lingkup hukum publik sedangkan perjanjian kerja menjadi kajian ruang lingkup hukum privat, kedua bagian ini tidak dapat berdiri sendiri atau tidak dapat tidak terkait satu sama lain.

Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan hukum yang bersifat privat. Asas *pacta sunt servanda* melekat dalam perjanjian kerja tersebut. Namun hak dan kewajiban atau undang-undang yang hanya berlaku pada Pengusaha dan Pekerja/Buruh tersebut akan dikesampingkan apabila pekerjaan tersebut melanggar atau tidak sesuai dengan ketertiban umum yang hidup di masyarakat, yang menggagu ketentraman dan keamanan masyarakat yang ada disekitarnya. Meskipun asas kebebasan berkontrak dan asas *pacta sunt servanda* melindungi kepentingan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikelompokan bahwa unsur-unsur atau karakter makna ketertiban umum yang dimaksud sesuai dengan konteks sumber sebagaimana tersebut dalam penjelasan diatas, menjadi beberapa poin yang menjadi acuan konsep dari ketertiban umum. Untuk mendapatkan kepastian hukum, maka diperlukan penyempitan makna sesuai dengan konteks syarat sah perjanjian kerja tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Dengan definisi yang telah dijelaskan di atas maka, dapat dijabarkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak bertentangan dengan ketertiban umum ialah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak mengandung unsur diskriminatif
2. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak mengandung penyimpangan atau perlawanan terhadap Negara
3. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak mengganggu keamanan dan kenyamanan masyarakat;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak menghalangi akses terhadap pelayanan publik;
5. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan hukum adat atau norma yang hidup dimasyarakat (selain norma kesusilaan);
6. Perjanjian yang diperjanjikan tidak menimbulkan stabilitas ekonomi Negara secara makro yang dapat merugikan ekonomi masyarakat secara umum;

BAB III

AKIBAT HUKUM ASAS TIDAK BERTENTANGAN DENGAN KETERTIBAN UMUM DALAM PERJANJIAN KERJA

1. Akibat Hukum dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan sejatinya adalah bersumber pada perjanjian secara umum yang ada dalam Pasal 1320 *Burgerlijk Wetboek* (BW). Perjanjian adalah suatu perbuatan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian dalam BW tersebut berlaku untuk semua macam perjanjian yang ada di Indonesia. Setiap orang bebas membuat perjanjian dengan orang lain sepanjang sesuai dengan undang-undang. Keabsahan suatu perjanjian ditentukan oleh syarat sahnya perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 BW yakni:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu yang diperbolehkan.

Keempat syarat sah perjanjian diatas menjadi kontruksi hukum perjanjian, yang apabila tidak terpenuhi perjanjian tersebut berakibat hukum pembatalan perjanjian. Akibat hukum pada pembatalan perjanjian adalah pada posisi semula sebagaimana halnya sebelum terjadi perjanjian.⁶⁴ Menurut Subekti, pembatalan perjanjian dapat

⁶⁴ Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit.*, h. 347

dilakukan dengan dua cara yaitu aktif, yaitu langsung dengan menuntut pembatalan di muka hakim atau dengan cara pembelaan, yaitu menunggu sampai digugat depan hakim untuk memenuhi perjanjian dan baru mengajukan alasan mengenai kekurangan perjanjian itu⁶⁵.

Hal yang membedakan antara dapat dibatalkan dan batal demi hukum adalah unsur yang bersifat subjektif dan unsur yang bersifat objektif. Unsur subjektif adalah syarat yang harus terpenuhi perbuatan atau terkait dengan subjek hukum yakni kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum. Sedangkan unsur objektif syarat syarat yang harus ada atau causa yang diperjanjikan. Hal yang membedakan yang lain adalah dilihat dari ada atau tidaknya tuntutan yang ada di pengadilan terkait pembatalan perjanjian. “Pembatalan” perjanjian harus ada tuntutan, sedangkan batal demi hukum ditafsirkan tidak harus adauntutannya. Akibat hukum “dapat dibatalkan” yang menjadi konsekuensi hukum unsur subjektif dalam perjanjian apabila tidak terpenuhi berperan aktif. Aktif yang maksudnya adalah perlunya ada tindakan terlebih dahulu untuk membatalkan sesuatu, atau batalnya perjanjian tidak batal dengan sendirinya, atau tidak batal secara otomatis tetapi harus dimintakan pembatalan. Permintaan pembatalan yang dimaksud berarti adanya suatu kehendak untuk membatalkan dari salah satu pihak yang merasa dirugikan karena tidak terpenuhinya unsur subjektif. Sehingga pihak yang merasa dirugikan mempunyai pilihan meminta pembatalan atau tidak dimintakan pembatalan. Apabila tidak ada

⁶⁵ P.N.H. Simanjatak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2007, h.347

kehendak untuk dimintakan pembatalan maka tidak terjadi batal. Jadi terjadinya pembatalan ketika adanya kehendak yang meminta pembatalan.

Sedangkan akibat hukum “batal demi hukum” berbeda sekali dengan “dapat dibatalkan” sebagaimana yang telah diuraikan di atas. Batal demi hukum memiliki makna tidak berlaku, atau tidak sah menurut hukum. Batal demi hukum berarti bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah karena berdasarkan hukum (atau dalam arti sempit berdasarkan peraturan perundang-undangan). batal demi hukum menunjukkan bahwa tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu terjadi seketika, otomatis, atau dengan sendirinya, asalkan persyaratan unsur objektif tersebut tidak terpenuhi. Batal demi hukum juga diartikan bahwa perjanjian di anggap tidak pernah ada.

Syarat sahnya perjanjian haruslah mempunyai objek tertentu yang secara yuris disebut *causa* (*oorzaak*). Dalam syarat objektif ini, ada perbedaan penafsiran mengenai istilah yang menggunakan “suatu sebab” dan “*causa*”. Berkaitan dengan istilah tersebut, saya sependapat dengan pendapatnya Wirjono Prodiodikoro, bahwa perkataan “sebab” adalah kurang tepat karena “sebab” selalu berhadapan dengan “akibat” (*oorzaak en gevolg*), sedang *causa* kini bukan hal yang “mengakibatkan” hal sesuatu, melainkan suatu keadaan belaka. *Causa* adalah isi dan tujuan suatu persetujuan, yang menyebabkan adanya persetujuan itu⁶⁶.

Causa diatur dalam BW yakni antara Pasal 1335 sampai dengan Pasal 1337. Tanpa adanya *causa* dalam perjanjian atau *causa* yang palsu tidak mempunyai

⁶⁶ Wirjono Prodiodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian, Mandar Maju*, Bandung, 2000, h. 37

kekuatan hukum atau tidak sah, sebagaimana dinyatakan Pasal 1335 BW bahwa suatu perjanjian tanpa causa atau yang telah dibuat karena sesuatu causa yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan. Menurut Pasal 1337 BW, suatu causa adalah terlarang apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang di sini adalah Undang-undang yang bersifat melindungi kepentingan umum, sehingga jika dilanggar dapat membahayakan kepentingan umum⁶⁷. Perjanjian yang dilarang oleh undang-undang bersifat mutlak artinya causa yang jelas dilarang oleh undang-undang nampak dan terang dilarang. Misalnya perjanjian pembunuh bayaran, hal ini jelas bahwa perbuatan pembunuhan berencana dilarang dalam Pasal 340 KUHP.

Berbeda halnya dengan dua syarat lain untuk larangan causa, yakni bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Dua hal ini mempunyai definisi yang bersifat abstrak, relatif, dan tidak sama wujudnya di seluruh dunia, melainkan tergantung pada sifat-sifat hidup suatu Negara dan masyarakat⁶⁸. Kesusilaan yang hidup di masyarakat memiliki perbedaan berdasarkan teritorial dan suku. Selain itu kesusilaan juga dapat mengalami peleburan atau perubahan dari waktu ke waktu. Sedangkan ketertiban umum bermakna *ambiguity*, multitafsir, bermakna luas dan amat sulit untuk di konkritkan dalam suatu kasus. Sebagaimana

⁶⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Cet. 2, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), h. 99

⁶⁸ Wirjono Prodikoro, *Op., Cit.*, h. 38

Perda mengatur mengenai ketertiban umum, hal ini kebanyakan berkaitan dengan kenegaraan, lalu lintas, dan kepentingan masyarakat secara umum.

Causa yang ada dalam perjanjian kerja tidak lepas dari asas kebebasan berkontrak yang ada dalam perjanjian pada umumnya. Perkejaan yang diperjanjikan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus sesuai dengan apa yang mereka perjanjikan. Pekerjaan merupakan objek dari perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Darwan Prints menerangkan, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya⁶⁹. Pekerjaan merupakan jasa, kemampuan atau skill seseorang untuk melakukan suatu yang diminta pengusaha dengan tujuan menjalankan usaha untuk mendapatkan keuntungan, sehingga pekerja yang meninggal dunia maka hubungan kerja tersebut putus.

Pekerjaan kerja merupakan genus dari perjanjian pada umumnya. Sumber hukum yang ada dalam perjanjian kerja tersebut berasal dari perjanjian yang ada dalam BW. Teks gramatikal yang membedakan adalah frasa “pekerjaan yang diperjanjikan” pada Pasal 52 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan. Sehingga konstruksi akibat hukum dalam perjanjian kerja tidak jauh berbeda dengan

⁶⁹ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 22-23.

perjanjian pada umumnya. Sebagai mana disebutkan dalam ayat selanjutnya dari Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yakni ayat (2) dan ayat (3), sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Dengan demikian berdasarkan ketentuan syarat sah perjanjian yang ada dalam BW, berikut rumusan akibat hukum perjanjian kerja dengan mengkaitkan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Istilah perjanjian yang digunakan dalam Pasal 1320 BW bersifat umum dan menyeluruh untuk semua perjanjian termasuk perjanjian kerja yang ada dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan.
- b. Pekerjaan yang diperjanjikan yang ada dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan merupakan objek perjanjian, yang mana pekerjaan sebagai objek yang lebih spesifik dan bagian inti suatu perjanjian.
- c. Akibat hukum perjanjian kerja yang apabila tidak memenuhi unsur yang telah disebutkan dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sama halnya dengan perjanjian pada umumnya yakni dapat dibatalkan dan/atau batal demi hukum.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian jika bertentangan dengan ketertiban umum maka berakibat hukum batal demi hukum.

2. Kekhususan dari Perjanjian Kerja

Perjanjian yang secara umum yang dipaparkan di atas, mempunyai perbedaan yang mendasar dengan perjanjian kerja yang lebih khusus. Perjanjian secara umum cangkupan jenis perjanjiannya begitu luas, dari segi kedudukan subjek hukum maupun objek hukum. Subjek hukum dalam perjanjian kerja hanya untuk pengusaha dengan pekerja/buruh. Selain itu perjanjian kerja juga mempunyai unsur yang harus ada, yakni pekerjaan, perintah dan upah. Unsur inilah tidak dimiliki dari perjanjian pada umumnya.

Perjanjian kerja pada mulanya diatur dalam Buku III Bab 7A *Burgerlijk Wetboek* (BW) , dari Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603 yang sudah dinyatakan berlaku bagi golongan penduduk Indonesia sejak tahun 1879. Perjanjian kerja sebagai salah satu bentuk dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan karena perjanjian untuk melakukan pekerjaan menurut Pasal 1601 BW ada tiga macam yaitu: Perjanjian kerja, perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, dan perjanjian pemborongan pekerjaan⁷⁰. Namun pasal-pasal tersebut yang mengatur tentang keburuhan atau ketenagakerjaan telah diganti dikarenakan tidak sesuai dengan nilai-nilai dan keadilan ketenagakerjaan Indonesia. Sehingga pengaturan tentang ketenagakerjaan diatur sendiri dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁰ Dede Agus, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*, Yustisia Edisi 81 September-Desember, 2010, h. 87

Kekhususan dalam perjanjian kerja sudah nampak dari disiplin ilmu hukum yakni hukum perburuhan. Hukum perburuhan merupakan ilmu hukum yang mandiri yang memiliki karakteristik sendiri dibandingkan disiplin ilmu hukum yang lain. Hal ini sudah terlihat jelas dari para pihak yang telah menyepakati perjanjian kerja melahirkan hubungan hukum subordinatif antara para pihak. Berbeda dengan perjanjian pada umumnya yang memiliki kedudukan subjek hukum seimbang, baik itu pihak kesatu maupun pihak yang lain dalam perjanjian tersebut.

Lex specialis dari hukum ketenagakerjaan menjadi pelindung bagi pekerja/buruh. Untuk memahami kekhususan hukum ketenagakerjaan dari pada disiplin hukum yang lain, maka perlu diketahui ciri-ciri dari hukum ketenagakerjaan tersebut. Adapun hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut⁷¹:

a. Lebih banyak (aturan) hukum yang bersifat kolektif

Banyak disiplin atau bidang ilmu hukum galibnya hanya mengatur hubungan antara warga masyarakat atau korporasi/organisasi satu sama lain. Sebaliknya di dalam bidang kajian hukum perburuhan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara majikan dengan buruh pada tataran individu, melainkan juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya. Ciri ini menjadikan hukum perburuhan sebagai disiplin hukum tersendiri dengan telaahan spesifik atas persoalan-persoalan serta solusi di bidang perburuhan.

⁷¹ Agusmidah dkk., *Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan*, Pusaka Lasaran, Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012, h. 6-7

- b. Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan pihak yang lebih lemah)

Berbeda dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan, kesetaraan para pihak, sebaliknya hukum perburuhan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan majikan. Karena itu pula, maka hukum perburuhan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap kekuatan ekonomi yang ada di tangan majikan. Dalam perselisihan perburuhan, juga merupakan tugas pengadilan untuk menyeimbangkan kedudukan hukum para pihak yang bersengketa. Hal ini, antara lain, dicapai dengan membantu buruh, yakni mengalihkan beban pembuktian untuk persoalan-persoalan tertentu kepada majikan.

- c. Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik

Hukum perburuhan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai cabang atau disiplin hukum mandiri. Untuk ahli hukum perburuhan kiranya tidak penting apakah suatu aturan masuk ke dalam ranah hukum publik atau hukum keperdataan. Apa yang lebih penting adalah bahwa aturan tersebut berlaku efektif. Hal ini sekaligus mengimplikasikan bahwa hukum perburuhan mencakup bagian-bagian yang dapat dipandang masuk ke dalam ranah hukum publik maupun yang masuk ke dalam ranah hukum keperdataan. Sebagian aturan dalam hukum perburuhan penegakannya diserahkan pada para pihak, sedangkan ada pula yang penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga pemerintah. Lebih lanjut ada sejumlah peraturan yang memungkinkan penegakkannya dilakukan berbarengan oleh para pihak sendiri dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun kolektif. Untuk mendapatkan pemahaman utuh atas hukum perburuhan, maka kita harus

mempelajari semua bidang hukum dan mencermati hukum perburuhan dari ragam perspektif berbeda.

d. Sistem khusus berkenaan dengan penegakan

Penegakan hukum perburuhan memiliki sejumlah ciri khusus. Di banyak Negara dapat kita temukan Inspektorat Perburuhan (*a Labour Inspectorate*) bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi dan penegakan dari bagian-bagian tertentu hukum perburuhan. Hukum pidana maupun hukum administrasi didayagunakan untuk menegakkan bagian-bagian hukum publik dari aturan dalam hukum perburuhan. Majikan maupun buruh, di samping itu, dapat menerapkan dan menegakkan sendiri sebahagian lainnya dari hukum perburuhan yang lebih bernuansa hukum privat. Namun juga organisasi kolektif seperti serikat pekerja dapat mendayagunakan semua instrument penegakan di atas.

Berdasarkan pemaparan diatas kekhususan hukum ketenagakerjaan sebagai disiplin ilmu hukum juga berlaku pada perjanjian kerja yang merupakan dasar hukum paling utama dari hukum ketenagakerjaan. Tanpa adanya perjanjian kerja eksistensi dan substansi hukum ketenagakerjaan itu tidak ada. Menurut Lanny Ramli perjanjian kerja merupakan pegangan yuridis awal dan juga rujukan yuridis akhir dari subjek-subjek hukum yang terlibat di dalamnya bila nantinya terjadi perselisihan di dalam pelaksanaan kerja⁷². Maka dari itu perjanjian kerja juga mempunyai kekhususan dibandingkan perjanjian pada umumnya.

⁷² Lanny Ramli, *Op.Cit.*, h.175

Sejak awal perjanjian kerja yang lahir dari *Burgerlijk Wetboek* (BW), sudah mempunyai ciri-ciri khusus dibandingkan perjanjian pada umumnya. Definisi perjanjian kerja yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a BW, bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Frasa “di bawah perintah” yang terdapat di dalam pengertian perjanjian kerja di atas, adalah yang membedakan perjanjian pada umumnya. Frasa tersebut memaksa supaya harus atau wajib ada dalam suatu perjanjian kerja, sehingga unsur perintah wajib ada dalam perjanjian kerja. Di samping itu, definisi tersebut juga mengubah kedudukan subjek hukum yang mana setelah terjadinya kesepakatan antara para pihak, maka hubungan hukum mereka menjadi subordinatif. Selain itu ketentuan ini mempunyai karakteristik atau ciri-ciri perjanjian kerja yang termuat dalam bab 7 BW yaitu sebagai berikut⁷³:

- a. Kerja (dilakukan oleh , manusia dan selalu terkait dengan manusia) tidak boleh dianggap sebagai benda;
- b. Ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat yang letaknya di bidang hukum perdata, sehingga dalam pelaksanaannya tidak boleh dijamin dengan ketentuan pidana;
- c. Sebagian besar dari ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat memaksa (dengan syarat batal), disamping ketentuan yang mengatur dan yang setengah memaksa;
- d. Ketentuannya bersifat seragam;

⁷³ Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: tanpa penerbit), 1977, h. 5

- e. Ada kebebasan hakim untuk memberikan keputusan dalam hal terjadi sengketa.

Berkaitan kekhususan perjanjian kerja, H.P. Rajagukguk berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian timbal balik yang dilakukan berdasarkan hubungan ekonomi menganggap perjanjian kerja itu adalah suatu “perjanjian *synallgamatik*” yaitu sebagai perjanjian dimana masing-masing pihak wajib memenuhi kewajibannya tanpa penilaian apakah hak dan kewajiban itu seimbang apa tidak⁷⁴. Perjanjian kerja yang menciptakan hubungan kerja, kedua belah pihak harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing yang telah disepakati, meskipun kedudukan kedua belah pihak tidak sama, perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja kepada pengusaha dan pengusaha atas pekerjaan pekerja tidak boleh diabaikan.

Menurut penulis beberapa perbedaan atau kekhususan dalam perjanjian kerja mempunyai 5 perbedaan yang mendasar dibandingkan perjanjian secara umum lainnya, yaitu sebagai berikut:

2.1 Unsur esensialia pada perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang di atur khusus dalam UU Ketenagakerjaan yang menjadi genus dari hukum perjanjian yang ada dalam BW. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian tersebut mempunyai

⁷⁴H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Obor Indonesia, Jakarta, 2002, h.85

perbedaan yang mendasar dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya yang ada di dalam BW yakni perjanjian kerja harus memuat “syarat-syarat kerja” yang artinya perjanjian kerja memiliki unsur-unsur tersendiri yang menjadi karakteristik perjanjian kerja.

Untuk memahami unsur perjanjian kerja secara mendalam, para ahli hukum mencoba menggali konsep perjanjian kerja. **Imam Soepomo** menguraikan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) dengan menerima upah dan pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah⁷⁵. **Lanny Ramli** berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah. Ketika perjanjian kerja tersebut disepakati maka pada saat itu muncullah hubungan kerja diantara kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja⁷⁶.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja mempunyai empat unsur yaitu adanya pekerjaan, perintah (pelayanan), upah tertentu, dan waktu tertentu. Namun di dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan membagi unsur perjanjian kerja hanya menjadi tiga macam yaitu pekerjaan, perintah, dan upah. Unsur-unsur inilah yang menjadi unsur esensialia pada perjanjian kerja yang tidak

⁷⁵ Imam Soepom, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, h. 51

⁷⁶ Lanny Ramli, *Ibid.*, h. 2.

dimiliki perjanjian pada umumnya. Unsur esensialia yang maksud adalah unsur yang wajib ada dalam suatu perjanjian, bahwa tanpa keberadaan unsur tersebut, maka perjanjian yang dimaksudkan untuk dibuat dan diselenggarakan oleh para pihak dapat menjadi beda, dan diselenggarakan oleh para pihak dapat menjadi beda, dan karenanya menjadi tidak sejalan dan sesuai dengan kehendak para pihak⁷⁷.

1) Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang dimaksud dalam perjanjian kerja adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada orang lain (bersifat pribadi)⁷⁸.

2) Perintah

Unsur perintah merupakan unsur yang hanya ada pada perjanjian kerja. Perintah adalah instruksi dari pemberi kerja kepada penerima kerja. Meskipun penerima kerja mempunyai kedudukan sosial, ekonomi atau keahlian dari pada pemberi kerja, penerima kerja harus tunduk di bawah perintah pemberi kerja (subordinasi).

3) Upah tertentu

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berupa uang atau bukan uang.

⁷⁷ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Ed. I, Cet. 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h.86

⁷⁸ Aloysius Uwiyono, *Op. Cit.*, h. 57

Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi riil yakni kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja⁷⁹.

4) Waktu tertentu

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 perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang perjanjian lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau waktu dikaitkan dengan hasil pekerjaan.

2.2 Kesepakatan yang sepihak

Pada umumnya perjanjian masing-masing pihak mempunyai hak yang sama. Saat sebelum melakukan kesepakatan sebuah perjanjian, pihak yang satu menawarkan (*offerte*) kepentingannya dan pihak yang lain menerima (*acceptatie*). Kata sepakat dapat dilakukan dengan lisan maupun secara tertulis. Secara lisan dilakukan dengan mengucapkan kata sepakat atau bermaksud menyetujui. Sedangkan secara tertulis dapat dilakukan dengan akta otentik maupun dengan di bawah tangan.

Untuk mendapatkan kata sepakat dapat diperoleh melalui proses penawaran dan penerimaan. Berkaitan dengan proses penawaran dan penerimaan untuk mencapai kesepakatan, ada beberapa teori yaitu sebagai berikut:

⁷⁹ Aloysius Uwiyono, *Ibid.*, h.57

1) Teori Kehendak (*wils theorie*)

Menurut teori kehendak, faktor yang menentukan adanya perjanjian adalah kehendak. Meskipun demikian, terdapat hubungan yang tidak terpisahkan antara kehendak dan pernyataan. Oleh karena itu suatu kehendak harus dinyatakan. Namun apabila terdapat ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan, maka tidak terbentuk suatu perjanjian⁸⁰.

2) Teori Pernyataan (*verklarings theorie*)

Teori pernyataan lahir sebagai jawaban terhadap kelemahan teori kehendak. Namun teori ini juga memiliki kelemahan. Karena teori pernyataan hanya fokus pada pernyataan dan tidak memperhatikan kehendak seseorang. Sehingga terdapat potensi kerugian yang terjadi apabila tidak terdapat kesesuaian antara kehendak dan pernyataan⁸¹.

3) Teori Kepercayaan (*vertrouwens theorie*)

Teori pernyataan pembentukan kehendak terjadi dalam ranah kejiwaan seseorang. Sehingga pihak lawan tidak mungkin mengetahui apa yang sebenarnya terdapat di dalam benak seseorang. Dengan demikian suatu kehendak yang tidak dapat dikenali oleh

⁸⁰ Herlin Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya, Bandung, 2010, h. 76

⁸¹ Herlin Budiono, *Ibid.*, h. 80

pihak lain tidak mungkin menjadi dasar dari terbentuknya suatu perjanjian⁸².

Hal ini berbeda dengan perjanjian kerja yang mana dalam aplikasinya pengusaha sudah menyiapkan draft perjanjian yang kemudian ditawarkan ke pekerja tanpa adanya perundingan atau tawar menawar dengan pekerja/buruh. Konsep ini dinamakan “*take it or left it*” seperti halnya perjanjian baku.

2.3 Kedudukan subjek hukum subordinatif

Setelah terjadinya kesepakatan di antara pihak, kedudukan kedua belah pihak dituntut berbeda. Pengusaha mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari pada pekerja/buruh yang dapat memberikan perintah pekerja/buruh. Hal ini berbeda dengan perjanjian pada umumnya kedudukan masing-masing pihak mempunyai kedudukan yang sama.

Ketidakseimbangan kedudukan subjek hukum dalam perjanjian kerja yang dimaksud tidak dilihat dari perspektif sosial ataupun ekonomi para pihak. Meskipun pada umumnya orang yang mempunyai ekonomi rendah bekerja pada orang yang berekonomi lebih tinggi. Ketidakseimbangan yang maksud dikarenakan adanya perjanjian kerja itu sendiri. Para pihak yang bersepakat dalam perjanjian kerja dituntut salah satu pihak “memerintah” dan pihak yang lain “diperintah”. Pihak yang “memerintah” adalah pengusaha yang memberikan pekerjaan untuk dikerjakan atas usahanya. Sedangkan pihak yang “diperintah” adalah pekerja yang melakukan suatu pekerjaan dengan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan untuk

⁸² Herlin Budiono, *Ibid.*, h. 80

mendapatkan upah. Istilah pengusaha dan perkerja yang dimaksud tidak menilai baik dari segi kedudukan sosial maupun tinggi rendah tingkat ekonomi masing-masing, namun hubungan subordinatif antara pengusaha dan pekerja lahir dari karakteristik perjanjian kerja.

Hubungan subordinatif yang terdapat dalam perjanjian kerja menjadi ciri khas hukum ketenagakerjaan yang tidak dimiliki perjanjian pada umumnya. Perjanjian pada umumnya berkedudukan yang sama, dengan hak dan kewajiban yang sama, serta tidak ada yang memerintah maupun yang diperintah. Namun dalam hubungan subordinatif yang ada dalam perjanjian kerja cenderung tidak proporsional. Menurut Agus Yudha Hernoko makna asas proporsionalitas adalah asas yang mengatur pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya, yang meliputi seluruh proses kontrak, baik pada tahapan prakontraktual, pembentukan kontrak maupun pelaksanaan kontrak⁸³.

2.4 Pekerja hanya berupa jasa

Syarat objektif dalam suatu perjanjian pada umumnya adalah suatu atau causa yang halal atau yang diperbolehkan. Suatu yang diperbolehkan dalam hal ini dapat berupa barang atau dapat juga berupa jasa. Berdasarkan *Burgerlijk Wetboek* (BW) kebendaan dapat dibagi beberapa macam yaitu kebendaan dibedakan atas benda tidak bergerak dan benda bergerak (Pasal 504 BW), kebendaan dapat dibedakan pula atas benda yang berwujud dan tidak berwujud (Pasal 503 BW),

⁸³ Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit.*, h. 323

kebendaan dibedakan atas benda yang dapat dihabiskan dan tidak habis pakai (Pasal 505 BW). Sedangkan objek yang lain selain kebendaan dapat berupa jasa.

Lain halnya perjanjian kerja objek perjanjiannya adalah pekerjaan. Pekerjaan bukan suatu barang, melainkan berupa jasa. Berkaitan dengan jasa, baik BW maupun UU Ketenagakerjaan tidak mendefinisikan jasa secara konkrit. Definisi jasa dapat kita jumpai dalam Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan (UU Perdagangan) yang menyebutkan bahwa jasa adalah setiap layanan dan untuk kerja berbentuk pekerjaan atau hasil kerja yang dicapai, yang diperdagangkan oleh satu pihak ke pihak lain dalam masyarakat untuk dimanfaatkan oleh konsumen atau Pelaku Usaha. Pengertian tersebut memberikan gambaran bahwa jasa dapat berupa usaha, perbuatan, kemampuan atau *skill* seseorang yang mempunyai nilai jual atau dapat dimanfaatkan oleh pelaku usaha. Untuk ruang lingkup jasa, menurut UU Perdagangan jasa dapat di bagi beberapa macam yaitu sebagai berikut⁸⁴:

- 1) Jasa bisnis;
- 2) Jasa distribusi;
- 3) Jasa komunikasi;
- 4) Jasa pendidikan;
- 5) Jasa lingkungan hidup;
- 6) Jasa keuangan;
- 7) Jasa konstruksi dan teknik terkait;
- 8) Jasa kesehatan dan sosial;
- 9) Jasa rekreasi, kebudayaan, dan olah raga;
- 10) Jasa pariwisata;

⁸⁴ Lihat Pasal 4 ayat (2) Undang-undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan.

11) Jasa transportasi; dan

12) Jasa lainnya.

Macam-macam jasa di atas adalah jasa yang eksistensinya masih diketahui sampai saat ini. Frasa “jasa lainnya” pada angka 12 memberikan penjelasan bahwa jasa lainnya dimaksudkan untuk mengantisipasi kebutuhan dan perkembangan Perdagangan pada masa depan. Artinya bahwa ruang lingkup jasa juga masih luas dan masih dapat berkembang sesuai kebutuhan masyarakat.

2.5 Subjek hukum tidak dapat diwariskan

Subjek hukum dari perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Melalui perjanjian kerja pengusaha mempunyai tujuan yakni memanfaatkan usaha atau kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang dapat menjalankan dan memajukan usahanya. Sedangkan pekerja/buruh bertujuan untuk mendapatkan upah dari usaha atau hasil kerjanya atas pekerjaan dari pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa yang menjadi nilai tukar dari perjanjian kerja adalah usaha, kemampuan kerja atau kompetensi kerja. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi kerja bukanlah suatu barang yang dapat dipindahtangankan begitu saja, melainkan suatu kemampuan yang untuk memilikinya harus melalui proses belajar, latihan dan pengalaman. Sehingga kompetensi kerja seseorang belum tentu dapat dimiliki orang lain. Berbeda dengan barang, kebendaan dapat dimiliki atau dipindahtangankan ke orang lain, dapat digantikan orang lain serta diwariskan. Contohnya hutang seseorang dapat di bayar oleh ahli waris dengan nilai

hutang yang sama. Sedangkan pekerjaan tidak dapat digantikan disebabkan oleh nilai jasa atau kompetensi kerja sulit di ukur nilainya.

3. Perlindungan Hukum bagi Pekerja atas Akibat Hukum Asas Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum

Hadirnya UU Ketenagakerjaan salah satu tujuannya adalah untuk melindungi pekerja/buruh dari ketidakseimbangan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini disebabkan aturan yang di atur dalam BW belum mencukupi aspek perlindungan kerja/buruh atas kepastian hukum. Kepastian hukum dalam perjanjian kerja dapat menjadi penilaian apakah pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum atau tidak.

Perlindungan hukum dalam UU Ketenagakerjaan sejatinya bukan hanya untuk pekerja/buruh saja melainkan juga pengusaha. Tetapi kekhususan perjanjian kerja dibandingkan dengan perjanjian pada umumnya mempunyai akibat hubungan hukum yang berbeda yakni subordinasi. Hubungan hukum subordinasi tersebut memberikan celah pengusaha terhadap pekerja untuk melakukan kesewenang-wenangan dengan memanfaatkan posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja/buruh yang posisinya lebih rendah. Untuk itu perlindungan hukum disini lebih dominan untuk pekerja/buruh.

Uraian dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan merupakan perwujudan kontruksi hukum untuk mencapai perlindungan hukum yang berkepastian hukum.

Ketentuan dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan:

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
 - 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Ketentuan Pasal di atas, ketidakpastian makna tidak bertentangan dengan ketertiban umum tidak dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh belum dapat terwujud sebagai perlindungan karena belum mengandung unsur jaminan kepastian hukum. Artinya bahwa makna ketertiban umum yang belum ada kesamaan pemahaman dalam definisi dan aplikasi menimbulkan kalusul dalam perjanjian bermakna kabur. Hal ini bahwa perjanjian tidak dapat ditetapkan secara persis, sehingga lingkupnya tidak jelas. Kekaburan norma (*Vogue of Norm*) demikian menimbulkan multi tafsir yang pada gilirannya hukum ketenagakerjaan tidak dapat menentukan kepastian fakta hukum yang konkrit menyangkut pekerjaan yang dikategorikan melanggar ketertiban umum, aspek pekerjaan yang sesuai dengan ketertiban umum. Hal ini menunjukkan belum ada kepastian sehingga perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja juga belum terpenuhi.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari tesis ini ialah :

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum merupakan salah satu unsur utama lahirnya hubungan kerja dan merupakan unsur objektif yang wajib dipenuhi. frasa dari “ketertiban umum” yang ada dalam huruf d pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak ditemukan penjelasannya sehingga ketentuan tersebut menjadi potensial multi tafsir. sehingga perlu formulasi karakteristik tidak bertentangan dengan asas ketertiban umum pada perjanjian kerja.

Adapun karakteristik tidak bertentangan dengan asas ketertiban umum pada perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak mengandung unsur diskriminatif
- 2) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak mengandung penyimpangan atau perlawanan terhadap Negara
- 3) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak menghalangi akses terhadap pelayanan publik;
- 4) Perjanjian yang diperjanjikan tidak menimbulkan stabilitas ekonomi Negara secara makro yang dapat merugikan ekonomi masyarakat secara umum;

- b. Perjanjian kerja mempunyai karakter khusus dengan pedoman bahwa subjek hukum dalam perjanjian kerja hanya untuk pengusaha dengan pekerja/buruh. Selain itu perjanjian kerja juga mempunyai obyek lingkup yang harus ada, yakni pekerjaan, perintah dan upah. Kekhususan perjanjian kerja ini bisa diuraikan bahwa : kesepakatan yang sepihak, kedudukan subjek hukum subordinatif, pekerjaan hanya berupa jasa, subjek hukum tidak dapat diwariskan. Meskipun perjanjian kerja mempunyai karakteristik tersendiri dibanding perjanjian pada umumnya akibat hukum perjanjian kerja yang apabila tidak memenuhi unsur yang telah disebutkan dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sama halnya dengan perjanjian pada umumnya yakni dapat dibatalkan dan/atau batal demi hukum.

2. Saran

Adapun saran dari penelitaian ini ialah :

- a. Mengusulkan kepada pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia untuk merubah dengan menambahkan dalam Pasal penjelas pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang makna tidak bertentangan dengan asas ketertiban umum pada perjanjian kerja yakni:

Pekerjaan yang diperjanjikan yang dimaksud adalah :

- 1) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak mengandung unsur diskriminatif

- 2) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak mengandung penyimpangan atau perlawanan terhadap Negara
 - 3) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak menghalangi akses terhadap pelayanan publik;
 - 4) Perjanjian yang diperjanjikan tidak menimbulkan stabilitas ekonomi Negara secara makro yang dapat merugikan ekonomi masyarakat secara umum;
- b. Merekomendasikan kepada para pelaku hubungan industrial yakni Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja untuk mencantumkan karakteristik makna bertentangan dengan asas ketertiban umum sebagaimana pada kesimpulan (a) pada klausul perjanjian kerja guna menghindari penafsiran yang kabur sehingga dapat mewujudkan kepastian hukum yang pada akhirnya perlindungan hukum bisa tercapai.

Daftar Bacaan

- Agusmidah dkk., *Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan*, Pusaka Lasaran, Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, Jakarta, 2012
- Ali, Achmad, *Menyibak Tabir Hukum*, Gunung Agung, Jakarta, 2002
- Budiono, Abdul R., *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009
- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Cet. Keempat, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan, 2011* : Ghalia Indonesia, Bogor
- _____, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Cet. 2, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996
- Herlin Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya, Bandung, 2010
- Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014
- H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Obor Indonesia, Jakarta, 2002
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2014
- JJ. H. Bruggink, alih bahasa Arif Sidharta, *Refleksi tentang Hukum pengertian-Pengertian dalam Teori Hukum*, Cet. Ketiga, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2011
- J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Lahir dari Perjanjian*, Buku II, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014
- _____, *Batas-batas Kebebasan Berkontrak*, Yuridika, Volume 18 No. 3, Mei Tahun 2003

_____, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014

Moch. Isnaeni, *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*, Laksbang Grafika, Yogyakarta, 2013

Otto, Jan Michiel, *Kepastian Hukum di Negara Berkembang*, terjemahan Tristam Moeliono, Komisi Hukum Nasional, Jakarta, 2003

P.N.H. Simanjutak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2007

Ramli, Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta, 1990

R. Soesilo, *Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) serta Komentar-komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*, Politeia, Bogor, 1993

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XVIII, Intermasa, Jakarta, 2005

Sudargo Gautama, *Hukum Perdata Internasional Indonesia*, Jilid II, Alumni, Bandung, 2007

Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Indeks, Jakarta, 2010

Uwiyono, Aloysius, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta

Widjaya, I.G. Ray, *Merancang Suatu Kontrak, Contract Drafting Teori dan Praktik*, Megapoin, Jakarta, 2008

Wirjono Prodiodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2000

Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijke Wetboek Stbl. 1847 Nomor 237)

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana atau Undang-undang Nomor 73 Tahun 1958 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 127 Tahun 1958, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1660)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

Undang-undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5512)

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657)

Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 8 Tahun 2007 tentang Ketertiban Umum

Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 1 Tahun 1990 tentang Tata Cara Pelaksanaan Putusan Arbitrase Asing

Jurnal

Anand, Ghansam, *Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Penyusunan Kontrak*, Yuridika, Volume 26 No. 2, Mei- Agustus 2011

Dede Agus, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*, Yustisia Edisi 81 September-Desember, 2010

M. Laica Marzuki, *Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*, Majalah Universitas Hasanudin

Monrad G. Paulsen dan Michael I. Sovem, "Public Policy in The Conflict of Laws", artikel dari internet didownload tanggal 10 Maret 2013. Lihat juga Ruth Hayward, *Conflict of Laws, op. cit.*, hlm. 6. PM North JJ Fawcett, *Private International Law*

Sri Wahyuni, *Konsep Ketertiban Umum dalam Hukum Perdata Internasional: Perbandingan Beberapa Negara Civil Law dan Common Law*, Jurnal

Supremasi Hukum, Yogyakarta, Volume 3, No. 3, Tahun 2014, h. 48-49

Internet

Imelda Onibala, Ketertiban Umum Dalam Perspektif Hukum Perdata Internasional, http://repo.unsrat.ac.id/377/1/KETERTIBAN_UMUM_DALAM_PERSPEKTIF_HUKUM.pdf, h. 2, diakses pada tanggal 27 Oktober 2016

<http://kbbi.web.id/>

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4e3e380e0157a/apa-definisi-ketertiban-umum> diakses pada tanggal 25 April 2017

Prita Amalia, Penerapan Asas Ketertiban Umum dan Pembatasannya dalam Pengakuan dan Pelaksanaan Putusan Arbitrase Asing di Indonesia Berdasarkan Konvensi New York 1958, website http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2009/11/penerapan_asas_ketertiban_umum.pdf, di akses pada tanggal 15 Oktober 2016