

**PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA
PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG**

TESIS



Oleh

Nama : HARYONO

Nim : 21301800158

**PROGRAM MAGISTER (S2) KENOTARIATAN (M.Kn)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG**

2022

**PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA
PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Magister Kenotariatan (M.Kn)**



Oleh

Nama : HARYONO

Nim : 21301800158

**PROGRAM MAGISTER (S2) KENOTARIATAN (M.Kn)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG**

2022

**PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA
PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG**

TESIS

Oleh:

HARYONO, SH

N.I.M : 21301800158

Program Studi : Kenotariatan

Disetujui oleh;
Pembimbing
Tanggal,

Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E, Akt, M.Hum
NIDN. 0605036205

Mengetahui,
Ketua Program Magister (S2 Kenotariatan (M.Kn))


Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H
NIDN. 0620046701

**PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA
PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG**

TESIS

Oleh:

HARYONO, SH

N.I.M : 21301800158

Program Studi : Kenotariatan

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 31 Agustus 2022
Dan dinyatakan LULUS**

**Tim Penguji
Ketua,**

Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H

NIDN. 0607077601.

Anggota

Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum

NIDN. 0605036205

Anggota

Prof. Dr. H. Widhi Handoko, S.H., Sp.N

NIDK. 8987740022

Mengetahui,

Ketua Program Magister (S2) Magister Kenotariatan



Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H

NIDN. 0620046701

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : HARYONO

NIM : 21301800158

Program Studi : Magister Kenotariatan

Fakultas / Program : Hukum/Program Magister

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis saya dengan judul **“PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG”** benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bebas dari peniruan hasil karya orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Agustus 2022

Yang menyatakan



HARYONO

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : HARYONO
NIM : 21301800158
Program Studi : MAGISTER KENOTARIATAN
Fakultas : HUKUM

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Tesis dengan Judul :

“PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG” Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan pulikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul maka saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

UNISSULA

معن سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang, Agustus 2022
Yang menyatakan



HARYONO

Motto

Seseorang bertindak tanpa ilmu ibarat bepergian tanpa petunjuk. Dan sudah banyak yang tahu kalau orang seperti itu kiranya akan hancur, bukan selamat. *Hasan Al Bashri*

Barang siapa yang tidak mensyukuri yang sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri sesuatu yang banyak. *HR Ahmad*

Jangan tuntutan Tuhanmu karena tertundanya keinginanmu, tapi tuntutan dirimu karena menunda adabmu kepada-Nya. *Ibnu Atha'illah As-Sakandari*



KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: “PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG” Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA) Kota Semarang.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum selaku Pembimbing 1 yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan ini
3. Bapak Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. Jawade Hafidz, SH., M.H selaku Ketua Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.

6. Semua Staff Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga.
8. Seluruh saudara yang turut serta dalam memberikan dorongan dan doa sehingga terselesaikannya dalam menempuh studi Program Pasca Sarjana, dan
9. Seluruh rekan-rekan Angkatan XIII yang telah saling mendukung dalam kebersamaannya dalam suka maupun duka.

Semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis masih merasa banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan tesis ini, kritik serta saran yang bermanfaat kami harapkan demi perbaikan penulisan tesis ini.

Semarang, Agustus 2022

Penulis

HARYONO .

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang, dan menganalisis kendala yang menjadi kendala serta solusinya dalam penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris. Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah *deskriptif analisis*.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer didukung oleh data sekunder. Data primer adalah data yang diambil langsung dari narasumber sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Metode analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang telah dijalankan dengan penerapan asas *pacta sunt servanda* dengan baik antara perusahaan dan pekerja. Konsistensi perusahaan menjalankan pasal-pasal yang tertera dalam perjanjian telah sesuai dengan kesepakatan yang terjadi dalam perjanjian kerja. Kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan wanprestasi yang dilakukan oleh karyawan. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan wanprestasi yang dilakukan karyawan, perusahaan berupaya melakukan musyawarah dalam penyelesaiannya.

Kata Kunci : Pacta Sunt Servanda, Perjanjian Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyse the application of the principle of pacta sunt servada in PKWT at PT. Energi Bumi Sakti Semarang, and analyse of the obstacles that become obstacles and their solutions on the application of the principle of pacta sunt servanda in PKWT at PT. Energi Bumi Sakti Semarang. The method used is empirical juridical research. The research specification used in this legal research are descriptive analysis.

The data used in this study is primary data supported by secondary data. Primary data is adata taken directly from sources while secondary data is obtained from library research which includes primary legal materials, secondary legal materials and tertaiary legal materials. The data analysis method required in this study is a qualitative method. The data analysis method requires in this study is a qualitative method.

The results showed that PKWT at PT. Energi Bumi Sakti Semarang has been implemented by applying the principle of pacta sunt servanda properly between the company and the workers. The company's consistency in carrying out the articles started in agreement is in accordance with the agreement that occurred in the work agreement. Constraints faced the application of the principle of pacta sunt servanda in a Specific Time Work Agreement (PKWT) include obstacle related to defaults committed by employees. The solution for obstacles related to employee defaults, the company seeks to conduct deliberation in its resolution.

Keywords: *Pacta Sunt Servanda, Employee Agreement*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACK.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Permasalahan	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kerangka Konseptual	7
F. Metode Penelitian	32
G. Sistematika Penulisan	35

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	36
A. Tinjauan Umum Perjanjian	36
1. Teori Umum Perjanjian	36
2. Syarat Sahnya Perjanjian	38
3. Asas-asas Hukum Dalam	41
4. Kekuatan Mengikat Suatu Perjanjian	45
B. Perjanjian Kerja	49
1. Hubungan Kerja	49
2. Jenis Perjanjian Kerja	56
3. Macam Perjanjian Kerja.....	61
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	64
C. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	65
D. Tinjauan Tentang Asas Pacta Sunt Servanda	71
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
A. Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian Waktu Tertentu di PT. Energi Bumi Sakti Semarang	75
B. Kendala Dalam Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda	104
C. Upaya mengatasi kendala yang ada dalam penerapan Asas Pacta Sunt Servanda	114
BAB IV PENUTUP.	126
A. Kesimpulan	126
B. Saran	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk 265.015.300 jiwa dan menempati urutan ke 4 (empat) penduduk terbanyak di dunia¹. Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mempunyai tujuan nasional yang ingin dicapai diantaranya adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dalam rangka mewujudkan tujuan negara, terutama untuk memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan masyarakat yang lebih makmur maka negara menjalankan pembangunan nasional.

Sehubungan dalam menjalankan roda pembangunan nasional, kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain sehingga harus senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung ketika individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut, demikian juga dalam bidang ketenagakerjaan.

¹CIA World Fatchbook 2015 Wikipedia.
https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_negara_menurut_jumlah_penduduk (diakses pada tanggal 29 Mei 2020).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dikenal istilah tenaga kerja, pekerja/buruh dan pengusaha. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.² Selanjutnya pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³ Sedangkan yang dimaksud dengan Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁴

Di dalam melakukan pekerjaannya antara pekerja dan pengusaha terikat dalam perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dari perjanjian antara pekerja dan pengusaha tersebut akan melahirkan hak dan kewajiban diantara keduanya.

²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (2).

³*Ibid.*, Pasal 1 Angka (3)

⁴*Ibid.*, Pasal 1 Angka (5)

Adapun jenis perjanjian kerja terdiri dari 2 (dua) kategori yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁵ Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja bersifat tetap.⁶ Dalam penelitian ini akan difokuskan pada kajian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Bertitik tolak dari ketentuan tersebut dapat dikatakan bahwa isi perjanjian kerja adalah merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Karena pada dasarnya ketika terjadi perselisihan dikembalikan pada perjanjian kerja. Menurut KUHPerdara Pasal 1338 semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan ini tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik⁷.

Asas mengikat sebagai undang-undang (*Pacta Sun Servada*) yaitu perjanjian yang dibuat secara sah mengikat kedua belah pihak seperti mengikatnya sebuah undang-undang. PKWT yang telah dibuat tersebut wajib dicatatkan di Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan

⁵Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 Angka (1).

⁶*Ibid.*, Pasal 1 Angka (2).

⁷KUHPerdara Pasal 1338.

Kabupaten/Kota setempat selambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Karakteristik perjanjian yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). Hal ini dimaksudkan karena dengan adanya konsensus para pihak dalam kontrak, timbul kekuatan mengikat kontrak sebagaimana layaknya undang-undang. Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan hukum menjadi hukum bagi mereka (*cum nexus faciet mancipiumque, uti lingua mancouassit, ita jus esto*). Asas inilah yang menjadi kekuatan mengikatnya kontrak (*verbindende kracht van de overeenkomst*). Hal ini tidak hanya kewajiban moral, tetapi kewajiban hukum yang pelaksanaannya wajib ditaati. Sebagai konsenkuensinya, hakim maupun pihak ketiga tidak boleh mencampuri isi perjanjian tersebut.⁸

Namun terdapat kasus di mana sebuah PKWT tidak dibuat berdasarkan persyaratan yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana mestinya, di PT Energi Bumi Sakti Semarang sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor pertambangan yang berkantor di Semarang sebagai salah satu perusahaan yang saat ini mempekerjakan pekerja dengan ikatan hubungan kerja berdasarkan PKWT. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka, PT. Energi Bumi Sakti

⁸ Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak & Pacta Sunt Servanda Versus Iktikad Baik: Sikap Yang Harus Diambil Pengadilan*, FHUIIPress, 2015, hlm 38

Semarang juga harus memberikan perlindungan hukum bagi pekerjaanya yang diikat dengan PKWT.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut secara empiris tentang penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan mengangkat judul **“PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan maka, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang ?
2. Apa yang menjadi kendala dalam penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang ?
3. Bagaimana upaya mengatasinya kendala yang ada dalam kendala dalam penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat tercapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang

2. Untuk menganalisis kendala dalam penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang ?
3. Untuk menganalisis upaya mengatasinya kendala yang ada dalam kendala dalam penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian dalam penelitian ini di bagi menjadi dua (2) macam yaitu :

1. Manfaat Teoritis ;

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis maupun pembaca terkait dengan masalah perjanjian kerja waktu tertentu tentang keabsahan perjanjian/kontrak kerja baik yang bersifat aturan umum seperti Pasal 1320, 1337, 1338 KUH Perdata maupun yang bersifat khusus seperti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis,

Dapat dijadikan sebagai masukan (*feedback*) dan bahan kajian bagi pihak-pihak yang terkait dengan materi yang dibahas dalam penelitian dan penulisan hukum ini, yaitu :

- a. Dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi penelitian dan kajian-kajian berikutnya yang mempunyai kesamaan topik atau permasalahan;

- b. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak lain yang berhubungan (baik langsung maupun tidak langsung) dengan materi penelitian.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teori

Membahas mengenai perjanjian kerja waktu tertentu tentu akan membahas mengenai tenaga kerja kontrak yang berlaku secara temporer dalam waktu tertentu, untuk itu sangat perlu memakai teori-teori yang terkait untuk menunjang dan sebagai landasan berfikir dalam penulisan ini. Teori-teori yang dimaksud adalah teori-teori yang mencoba untuk menjelaskan mengenai teori Negara hukum, teori perjanjian, teori kepastian hukum sebagai *grid design* dalam penulisan tugas akhir ini.

a. Teori Negara Hukum

Teori negara hukum digunakan sebagai *Grand Theory* dalam penelitian ini berdasarkan alasan bahwa Indonesia menganut asas negara hukum. Hal ini dapat dilihat secara eksplisit dalam Pasal 1 ayat (3) Perubahan Ketiga UUD 1945, yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum.” Ketentuan ini merupakan perwujudan dari kesepakatan dasar di kalangan anggota MPR dalam Sidang Umum tahun 1999 yang menentukan agar Penjelasan UUD 1945 yang memuat hal-hal normatif dimasukkan ke dalam pasal-pasal atau batang tubuh. Sebelum amandemen UUD 1945, asas negara hukum tidak diatur dalam pasal-pasal atau batang tubuh UUD 1945, melainkan dalam bagian Penjelasan UUD

1945 dengan istilah yang sedikit berbeda, yakni “negara berdasar atas hukum (*rechtsstaat*).” Dengan demikian, pencantuman asas negara hukum dalam Pasal 1 ayat (3) Perubahan Ketiga UUD 1945 hanyamerupakan penegasan atas asas ketatanegaraan yang telah ada dalam UUD 1945 sebelumnya.

Secara konseptual, asas negara hukum (*rechtsstaat/rule of law*) terkait erat dengan watak hukum modern yang bersifat rasional yang menghendaki suatu penyelenggaraan negara yang semata-mata didasarkan pada rasionalitas hukum yang objektif. Negara tidak mengabdikan pada suatu kehendak subjektif dari penguasa negara—atau negara kekuasaan (*machtsstaat*), melainkan tunduk semata-mata pada aturan hukum yang bersifat objektif. Dalam kaitan itulah, terdapat relasi internal antara negara hukum dan demokrasi karena negara hukum menghendaki bekerjanya mekanisme demokrasi yang memungkinkan diperolehnya aturan hukum yang rasional dan objektif melalui proses permusyawaratan publik. Dengan demikian, negara hukum pada dasarnya merupakan negara yang dilaksanakan berdasarkan ‘kehendak umum’ yang tercermin dalam aturan hukum. Dalam perkataan lain, konsep negara hukum pada dasarnya merupakan perwujudan dari asas kedaulatan rakyat atau demokrasi. Inilah yang disebut dengan negara hukum demokratik.⁹

Jika dilihat dari perspektif ilmu hukum murni (*pure science of law*), setiap negara adalah *rechtsstaat*, baik negara demokrasi maupun

⁹ Franz Neumann, *The Rule of Law*, Berg Publishers, Heidelberg, 1986, hlm. 27-31.

otoriter.¹⁰ Hal itu karena dalam negara otoriter bukan berarti tidak ada hukum. Sebaliknya, aturan hukum sangat banyak tetapi tidak bertujuan untuk membatasi kekuasaan negara, melainkan untuk membatasi kebebasan dan hak asasi warga negara. Tanpa adanya demokrasi, *rechtsstaat* dapat terjerumus menjadi ‘negara berdasarkan undang-undang’ (*gesetzstaat/wetsstaat*) yang menekankan pada legalitas-formal yang kedap dari aspirasi publik dan nilai-nilai demokrasi sehingga berkembang menjadi negara otoriter. Secara yuridis-formal, perwujudan kedaulatan rakyat tercermin dalam konstitusi yang merupakan bentuk rasionalitas hukum tertinggi dalam suatu negara. Dalam konteks ini, negara hukum demokratis erat kaitannya dengan konstitusionalisme, yakni paham yang menghendaki adanya pembatasan kekuasaan negara untuk tujuan melindungi Hak Asasi Manusia dan kebebasan warga negara.¹¹

Menurut Andrew Heywood, dalam ruang lingkup yang sempit, konstitusionalisme dapat ditafsirkan sebagai penyelenggaraan negara yang dibatasi oleh undang-undang dasar. Artinya, suatu negara dapat dikatakan menganut paham konstitusionalisme jika lembaga-lembaga negara dan proses politik dalam negara tersebut secara efektif dibatasi oleh konstitusi. Dalam pengertian yang luas, konstitusionalisme adalah perangkat nilai dan manifestasi dari aspirasi politik warga negara, yang merupakan cerminan dari keinginan untuk melindungi kebebasan melalui sebuah mekanisme pengawasan baik internal maupun eksternal terhadap kekuasaan

¹⁰ *Ibid*, hlm. 179.

¹¹ Aidul Fitriadi Azhari, “Kekuasaan Kehakiman Yang Merdeka dan Bertanggung Jawab di Mahkamah Konstitusi: Upaya Menemukan Keseimbangan”, 2:1 *Jurisprudence* (Maret 2005), hlm. 94.

pemerintahan.¹² Menurut William Andrews, paling tidak terdapat tiga konsensus yang menjamin prinsip dasar tegaknya konstitusionalisme pada era modern ini, salah satu pilarnya adalah prinsip negara hukum (*rule of law*). Secara utuh, pilar-pilar konstitusionalisme menurut Andrews meliputi: (1) kesepakatan tentang tujuan atau cita-cita bersama; (2) kesepakatan tentang *rule of law* sebagai landasan pemerintahan atau penyelenggaraan negara; dan (3) kesepakatan tentang bentuk institusi-institusi dan prosedur-prosedur ketatanegaraan.¹³

Diskursus negara hukum itu sendiri mulai berkembang dalam konteks pertumbuhan pemikiran tentang teori hukum alam di Eropa pada abad ke-17 hingga abad ke-18. Dalam teori negara hukum yang berkembang pada saat itu, dikenal dua macam konsepsi tentang negara hukum, yakni konsep negara hukum dalam pengertian *rechtsstaat* dan negara hukum dalam pengertian *the rule of law*. Istilah *rechtsstaat* dikenal di negara-negara Eropa Kontinental. Paham ini dikembangkan antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl dan Fichte. Sedangkan *the rule of law* dikembangkan di negara-negara Anglo Saxon dan penganut *common law*, yang dipelopori oleh A.V. Dicey di Inggris. Kedua konsepsi tersebut pada dasarnya memuat tujuan yang sama, yaitu memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia dan penghormatan atas martabat manusia (*the dignity of man*).

¹² Andrew Heywood, *Politics*, Palgrave, New York, 2002, hlm. 297.

¹³ William G. Andrews, *Constitutions and Constitutionalism*, Van Nostrand Company, New Jersey, 1968, hlm. 12-13.

Menurut Jimly Asshiddiqie, dalam pengertian *rechtsstaat*, dengan merujuk pada pemikiran yang dikemukakan oleh Julius Stahl, setidaknya terdapat empat pondasi yang harus dimiliki oleh sebuah negara hukum, yaitu: perlindungan terhadap hak asasi manusia (*grondrechten*), pembagian kekuasaan (*scheiding van machten*), pemerintahan berdasarkan undang-undang (*wetmatigheid van bestuur*), dan peradilan tata usaha negara (*administratieve rechtspraak*). Sementara dalam tradisi Anglo Saxon, seperti diungkapkan oleh A.V. Dicey, suatu negara hukum dalam pengertian *rule of law* setidaknya harus memiliki tiga karakteristik, yaitu: penegakan supremasi hukum (*supremacy of law*), persamaan di depan hukum (*equality before the law*) dan jaminan perlindungan diri atas hak (*due process of law*).¹⁴

Menurut Dicey, supremasi hukum berarti warganegara diatur oleh hukum, dan dengan hukum itu sendiri seseorang dapat dihukum karena melanggar hukum, bukan dihukum karena sesuatu alasan yang lain. Sedangkan persamaan di depan hukum berarti semua kelompok masyarakat memiliki perlakuan yang sama di depan hukum yang dijalankan oleh peradilan umum. *Rule of law* tidak mengenal pengecualian bagi pejabat pemerintah atau orang-orang tertentu terhadap hukum yang mengatur warganegara secara keseluruhan, seperti pada pengadilan administratif (*droit administratif*). Adapun dalam kaitannya dengan *due process of law*, Dicey menjelaskan bahwa jaminan atas hak-hak pribadi

¹⁴ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta, 2005, hlm. 52.

adalah hasil dari keputusan pengadilan dan parlemen—sebagai simbolisasi raja dan warga khusus mengenai mekanisme pelaksanaan kekuasaan. Jadi konstitusi yang berisikan jaminan hak-hak pribadi warganegara merupakan hasil dari hukum umum negara.¹⁵

Scheltema, sebagaimana dikutip Arief Sidharta, merumuskan pandangannya tentang unsur-unsur dan asas-asas negara hukum itu secara baru, yaitu meliputi 5 (lima) hal sebagai berikut:¹⁶

1. Pengakuan, penghormatan, dan perlindungan hak asasi manusia (HAM) yang berakar dalam penghormatan atas martabat manusia (*human dignity*).
2. Berlakunya asas kepastian hukum. Negara hukum bertujuan menjamin bahwa kepastian hukum terwujud dalam masyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan prediktabilitas yang tinggi, sehingga dinamika kehidupan bersama dalam masyarakat bersifat “*predictable*”. Asas-asas yang terkandung dalam atau terkait dengan asas kepastian hukum itu adalah: (a) Asas legalitas, konstitusionalitas dan supremasi hukum; (b) Asas undang-undang menetapkan berbagai perangkat peraturan tentang cara pemerintah dan para pejabatnya melakukan tindakan pemerintahan; (c) Asas non-retroaktif perundang-undangan, sebelum mengikat undang-undang harus lebih dulu diundangkan dan diumumkan secara layak; (d) Asas peradilan bebas, independen, imparial, dan objektif, rasional, adil dan manusiawi; (e) Asas *non-liquet*, hakim tidak boleh menolak perkara karena alasan undang-undangnya tidak ada atau tidak jelas; (f) Hak asasi manusia harus dirumuskan dan dijamin perlindungannya dalam undang-undang atau UUD.
3. Berlakunya Persamaan (*similia simi ius* atau *equality before the law*). Dalam negara hukum, pemerintah tidak boleh mengistimewakan orang atau kelompok orang tertentu, atau mendiskriminasikan orang atau kelompok orang tertentu. Di dalam prinsip ini terkandung: (a) adanya jaminan persamaan bagi semua orang di hadapan hukum dan pemerintahan; dan (b) tersedianya mekanisme untuk menuntut perlakuan yang sama bagi semua warga negara.
4. Asas demokrasi di mana setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan atau untuk

¹⁵ A.V. Dicey, *Pengantar Studi Hukum Konstitusi*, Nusamedia, Bandung, 2008, hlm. 262-265.

¹⁶ B. Arief Sidharta, “Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum”, 3:11 *Jurnal Hukum Jentera*, (November 2004), hlm. 124-125.

mempengaruhi tindakan-tindakan pemerintahan. Untuk itu asas demokrasi itu diwujudkan melalui beberapa prinsip, yaitu: (a) Adanya mekanisme pemilihan pejabat-pejabat publik tertentu yang bersifat langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil yang diselenggarakan secara berkala; (b) Pemerintah bertanggung jawab dan dapat dimintai pertanggungjawaban oleh badan perwakilan rakyat; (c) Semua warga negara memiliki kemungkinan dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan politik dan mengontrol pemerintah; (d) Semua tindakan pemerintahan terbuka bagi kritik dan kajian rasional oleh semua pihak; (e) Kebebasan berpendapat, berkeyakinan dan menyatakan pendapat; (f) Kebebasan pers dan lalu lintas informasi; dan (g) Rancangan undang-undang harus dipublikasikan untuk memungkinkan partisipasi rakyat secara efektif.

5. Pemerintah dan pejabat mengemban amanat sebagai pelayan masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan bernegara yang bersangkutan. Dalam asas ini terkandung hal-hal sebagai berikut: (a) Asas-asas umum pemerintahan yang layak; (b) Syarat-syarat fundamental bagi keberadaan manusia yang bermartabat manusiawi dijamin dan dirumuskan dalam aturan perundang-undangan, khususnya dalam konstitusi; dan (c) Pemerintah harus secara rasional menata tiap tindakannya, memiliki tujuan yang jelas dan berhasil guna (*doelmatig*). Artinya, pemerintahan itu harus diselenggarakan secara efektif dan efisien.

Menurut Jimly Asshiddiqie, negara hukum yang bertopang pada sistem demokrasi pada pokoknya mengidealkan suatu mekanisme bahwa negara hukum itu haruslah demokratis, dan negara demokrasi itu haruslah didasarkan atas hukum. Menurutnya, dalam perspektif yang bersifat horizontal gagasan demokrasi yang berdasarkan atas hukum (*constitutional democracy*) mengandung 4 (empat) prinsip pokok, yaitu:¹⁷

1. Adanya jaminan persamaan dan kesetaraan dalam kehidupan bersama;
2. Pengakuan dan penghormatan terhadap perbedaan atau pluralitas;
3. Adanya aturan yang mengikat dan dijadikan sumber rujukan bersama; dan
4. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa berdasarkan mekanisme aturan yang ditaati bersama dalam konteks kehidupan bernegara, di

¹⁷Jimly Asshiddiqie, *Kapita Selektia Teori Hukum (Kumpulan Tulisan Tersebar)*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2000, hlm. 141-144

mana terkait pula dimensi-dimensi kekuasaan yang bersifat vertikal antar institusi negara dengan warga negara.

Keempat prinsip-prinsip pokok dari demokrasi tersebut lazimnya dilembagakan dengan menambahkan prinsip-prinsip negara hukum (nomokrasi), yaitu: ¹⁸

1. Pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia;
2. Pembatasan kekuasaan melalui mekanisme kekuasaan dan pembagian kekuasaan disertai mekanisme penyelesaian sengketa ketatanegaraan antar lembaga negara, baik secara vertikal maupun horizontal;
3. Adanya peradilan yang bersifat independen dan tidak memihak (independen and imparial) dengan kewibawaan putusan yang tertinggi atas dasar keadilan dan kebenaran;
4. Dibentuknya lembaga peradilan yang khusus untuk menjamin keadilan warga negara yang dirugikan akibat putusan atau kebijakan pemerintahan (pejabat administrasi negara);
5. Adanya mekanisme *judicial review* oleh lembaga legislatif maupun lembaga eksekutif;
6. Dibuatnya konstitusi dan peraturan perundang-undangan yang mengatur jaminan-jaminan pelaksana prinsip-prinsip tersebut; dan
7. Pengakuan terhadap asas legalitas atau *due process of law* dalam keseluruhan sistem penyelenggaraan negara.

Salah satu konsekuensi dari paham negara hukum dan kedaulatan rakyat adalah adanya pemisahan kekuasaan (*separation of powers*) di antara cabang-cabang kekuasaan pemerintahan. Doktrin pemisahan kekuasaan ini diperkenalkan oleh Montesquieu, yang membagi kekuasaan negara berdasarkan fungsinya ke dalam tiga organ yang berbeda, yakni eksekutif, legislatif dan yudikatif.¹⁹ Barber menggambarkan doktrin pemisahan kekuasaan sebagai “piranti konstitusional” (*constitutional tool*) yang menyerukan para penulis konstitusi untuk “mencocokkan fungsi (*function*) dengan bentuk (*form*) sedemikian rupa untuk mewujudkan

¹⁸Ibid

¹⁹ Baron de Montesquieu, *The Spirit of the Laws*, trans. Thomas Nugent, The Colonial Press, New York, 1949, Vol. 1, Book XI, hlm. 151-152.

tujuan yang ditetapkan bagi negara oleh teori politik.”²⁰ Pemisahan kekuasaan pada dasarnya merupakan metode “pemerintahan terbatas” (*limited government*)²¹—pengaturan kelembagaan yang dirancang untuk menghasilkan “semangat moderasi” (*spirit of moderation*)²²—yang berupaya melampaui dua premis yang tampaknya saling bertentangan. Di satu sisi, doktrin pemisahan kekuasaan mengandaikan pemisahan kekuasaan pemerintahan melalui pengakuan atas kemerdekaan fungsional cabang-cabang pemerintahan. Di sisi lain, melalui sistem “*checks and balances*” yang bersifat timbal balik (*reciprocal*), doktrin tersebut secara bersamaan mensyaratkan semacam “persekutuan” (*joinder*)²³ yang memungkinkan campur tangan satu cabang terhadap cabang lain dalam rangka memastikan bahwa tatanan konstitusional sebagai sebuah “totalitas” berfungsi secara efektif, efisien dan selaras dengan konstitusi.

Doktrin yang disebut oleh Bruce Ackerman sebagai “*legitimizing ideal*”²⁴ ini dimaksudkan untuk memenuhi dua tujuan yang mencerminkan prakarsa awal pengembangan doktrin ini. Tujuan pertama adalah pembatasan penggunaan kekuasaan politik untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*) dan, dengan demikian,

²⁰ N.W. Barber, “Prelude to the Separation of Powers”, 60:1 *Cambridge Law Journal* (March 2001), hlm. 71.

²¹ GE Devenish, “The Doctrine of Separation of Powers with Special Reference to Events in South Africa and Zimbabwe”, 66:1 *Tydskrif vir Hedendaagse Romeins-Hollandse Reg* (February 2003), hlm. 85.

²² Jules Lobel, “The Political Tilt of Separation of Powers”, dalam: David Kairys (ed.), *The Politics of Law: A Progressive Critique*, 3rd Edition, Basic Books, New York, 1998, hlm. 592.

²³ Phillip B. Kurland, “The Rise and Fall of the “Doctrine” of Separation of Powers”, 85:3 *Michigan Law Review* (December 1986), hlm.593.

²⁴ Bruce Ackerman, “The New Separation of Powers”, 113:3 *Harvard Law Review* (January 2000), hlm. 640.

menjamin pemeliharaan kebebasan individu dan perlindungan hak-hak dasar (*fundamental rights*).²⁵ Dengan kata lain, ide di balik doktrin pemisahan kekuasaan adalah bahwa konsentrasi kekuasaan yang terlalu banyak dalam satu entitas akan mengarah pada penyalahgunaan kekuasaan. Tujuan kedua adalah peningkatan efisiensi dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan.²⁶ Teori ini berasumsi bahwa dengan melekatkan fungsi yang benar kepada lembaga yang benar, proyek konstitusional kolektif negara dapat dilayani dengan lebih baik.²⁷ Cass Sunstein menggambarkan tujuan tersebut dalam ungkapan sebagai berikut: “pemisahan kekuasaan juga membantu memberi energi kepada pemerintah dan membuatnya lebih efektif, dengan menciptakan sebuah divisi kerja yang sehat.”²⁸

Menurut Van der Vyver, doktrin pemisahan kekuasaan yang diajukan oleh Montesquieu pada akhirnya berkembang menjadi norma yang memuat empat prinsip dasar. *Pertama*, prinsip trias politika (*trias politica*) yang mensyaratkan perbedaan formal cabang-cabang pemerintahan antara legislatif, eksekutif dan yudikatif. *Kedua*, prinsip pemisahan fungsi (*separation of functions*), yang mensyaratkan bahwa setiap cabang pemerintahan melaksanakan fungsi dan kekuasaan yang berbeda. *Ketiga*, prinsip pemisahan personil (*separation of personnel*)

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Kate O’Regan, “Checks and Balances – Reflections on the Development of the Doctrine of Separation of Powers under the South African Constitution”, 8:1 *Potchefstroom Electronic Law Journal* (October 2005), hlm. 1-30.

²⁷ N.W. Barber, *Op.cit.*, hlm. 65.

²⁸ Cass R. Sunstein, *Designing Democracy: What Constitutions Do*, Oxford University Press, Oxford, 2001, hlm. 98-99.

yang mengharuskan bahwa setiap cabang pemerintahan dikelola oleh pejabat yang berbeda. Keempat, prinsip *checks and balances* yang mensyaratkan bahwa masing-masing cabang pemerintahan diamanatkan kekuasaan khusus yang dirancang untuk memeriksa penyelenggaraan fungsi cabang-cabang yang lain.²⁹ Prinsip-prinsip utama dalam doktrin pemisahan kekuasaan ini merupakan “prinsip pemandu” (*guiding principle*) dalam penyelenggaraan pemerintahan di hampir semua negara demokrasi. Namun dalam praktik, tidak ada model universal dalam pelaksanaan doktrin pemisahan kekuasaan, karena doktrin tersebut diekspresikan dalam berbagai bentuk pada sistem demokrasi modern.

Jika ditinjau dari berbagai perspektif teoretis tentang konsepsi negara hukum sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dikatakan bahwa Indonesia telah menerapkan prinsip negara hukum dalam kehidupan bernegara. Hal itu khususnya dilihat dari jaminan konstitusional UUD 1945, pemisahan dan pembagian kekuasaan yang dibuat dengan tegas, adanya pembatasan kekuasaan bagi masing-masing pelaku kekuasaan, adanya jaminan perlindungan hak asasi manusia dan adanya mekanisme bagi warganegara untuk mengakses jaminan perlindungan tersebut. Pernyataan tegas bahwa Indonesia adalah negara hukum membawa konsekuensi bahwa apapun yang dilakukan oleh pemerintah harus berdasarkan hukum, yang dalam hal ini adalah aturan-aturan yang dibentuk dan diberlakukan. Menurut Hugo Grotius, salah satu pakar

²⁹ J.D. Van der Vyver, “The Separation of Powers”, 8 *South African Public Law* (1993), hlm. 178-179. Lihat pula Pieter Labuschagne, “The Doctrine of Separation of Powers and Its Application in South Africa”, 23:3 *Politeia* (2004), hlm. 87.

hukum alam asal Belanda, jika negara akan membentuk hukum, maka isi hukum itu haruslah ditujukan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan negara.³⁰ Dalam konteks negara Indonesia, maka tujuan hukum harus berorientasi pada tujuan negara yang didasarkan Pancasila sebagai falsafah bangsa, ideologi negara dan sumber hukum nasional.³¹

Dalam Ketetapan MPRS No.XX/MPRS/1966 disebutkan bahwa Pancasila adalah sumber dari segala sumber hukum di dalam negara Republik Indonesia.³² Definisi sumber dari segala sumber hukum yang diberikan dalam Tap MPRS itu sangat luas, yakni pandangan hidup, kesadaran, cita hukum serta cita moral yang meliputi suasana kejiwaan serta watak bangsa Indonesia, yakni cita mengenai kemerdekaan individu, kemerdekaan bangsa, perikemanusiaan, keadilan sosial, perdamaian nasional dan mondial, cita politik mengenai sifat, bentuk dan tujuan negara, cita moral mengenai kehidupan kemasyarakatan dan keagamaan sebagai pengejawantahan budi nurani manusia. Rumusan yang panjang lebar ini memberikan suatu pengertian bahwa sumber dari segala sumber hukum itu berasal dari pandangan hidup negara (ideologi negara) yang termuat di dalamnya cita negara. Sebagaimana diketahui, pandangan hidup

³⁰ Ida Nurlinda, *Prinsip-Prinsip Pembaruan Agraria: Perspektif Hukum*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 11.

³¹ Padmo Wahjono, *Sistem Hukum Nasional dalam Negara Hukum Pancasila*, CV. Rajawali, Jakarta, 1983, hlm. 2.

³² Ketetapan MPRS No. XX/MPRS/1966 tentang Sumber Tertib Hukum Republik Indonesia dan Tata Urutan Peraturan Perundangan Republik Indonesia ini telah diubah dan diganti menjadi Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dengan demikian, peraturan perundang-undangan tentang sumber tertib hukum Negara Republik Indonesia dan tata urutan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini adalah UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Pasal 2 UU No. 12 Tahun 2011 menyatakan bahwa "Pancasila merupakan sumber segala sumber hukum negara."

negara tersebut berakar pada pandangan hidup bangsa (ideologi nasional), dan pandangan hidup bangsa berakar pada pandangan hidup masyarakat Indonesia. Ideologi negara memuat cita negara. Salah satu aspek penting dalam cita negara Indonesia itu adalah aspek hukumnya, sebab negara ini telah menyatakan dirinya sebagai negara berdasar atas hukum, tidak berdasar atas kekuasaan belaka. Aspek hukum dalam cita negara itu disebut dengan cita hukum—di samping cita hukum itu tentu ada cita lainnya seperti cita politik, cita ekonomi, cita sosial budaya dan lain-lain. Dengan demikian, Pancasila adalah cita hukum, kerangka berpikir, sumber nilai dan sumber arah penyusunan dan perubahan hukum positif di Indonesia.³³

Pancasila mengandung nilai-nilai dasar yang dijunjung tinggi oleh bangsa Indonesia. Nilai-nilai dasar Pancasila ini merupakan satu kesatuan yang bulat dan utuh, yang tersusun secara sistematis dan hierarkis. Artinya, antara nilai dasar yang satu dengan nilai dasar lainnya saling berhubungan dan tidak dapat dipisah-pisahkan.³⁴ Kristalisasi nilai-nilai luhur Pancasila yang tersusun dari lima unsur nilai dasar, yaitu nilai ketuhanan, nilai kemanusiaan, nilai kebangsaan, nilai kerakyatan dan nilai keadilan merupakan nilai-nilai ideal dan nilai-nilai dasar dari hukum Indonesia.³⁵ Pancasila sebagai dasar negara, ideologi negara dan *staatsidee* merupakan landasan dasar hukum Indonesia untuk mengatur

³³ Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, 2003, hlm. 244.

³⁴ Subandi Al Marsudi, *Pancasila dan UUD 1945 dalam Paradigma Reformasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 39.

³⁵ Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung, 2003, hlm. 195.

penyelenggaraan negara.³⁶ Menurut Hamid Attamimi, dengan ditetapkannya Pancasila sebagai cita hukum dan sekaligus sebagai norma fundamental negara, maka sistem hukum Indonesia baik dalam pembentukannya, dalam penerapannya, maupun dalam penegakannya, tidak dapat melepaskan diri dari nilai-nilai Pancasila sebagai cita hukum yang konstitutif dan regulatif, dan dari ketentuan-ketentuan Pancasila sebagai norma tertinggi yang menentukan dasar keabsahan (*legitimacy*) suatu norma hukum dalam sistem norma hukum Republik Indonesia.³⁷

Menurut Darji Darmodiharjo dan Sidharta, Pancasila sebagai cita hukum merupakan sumber dari segala sumber hukum. Kendati demikian, pengertian Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum perlu dibatasi, yaitu sumber dari segala sumber yang terbatas dalam kehidupan rakyat Indonesia bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.³⁸

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, pembukaan UUD 1945 telah memuat asas-asas umum yang dapat digunakan sebagai acuan utama dalam pembangunan hukum nasional, asas-asas mana dapat diterima oleh dunia internasional tanpa meninggalkan asas-asas hukum asli atau hukum adat yang masih berlaku dan relevan dengan kehidupan dunia modern.

Asas-asas tersebut adalah asas Kesatuan dan Persatuan atau Kebangsaan,

³⁶ Darji Darmodiharjo, "Orientasi Singkat Pancasila", dalam: Darji Darmodiharjo (ed.), *Santiaji Pancasila: Suatu Tinjauan Filosofis, Historis dan Yuridis Konstitusional*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995, hlm.8.

³⁷ A. Hamid S. Attamimi, "Pancasila, Cita Hukum dalam Kehidupan Hukum Bangsa Indonesia", dalam: Oetoyo Oesman dan Alfian (eds.), *Pancasila Sebagai Ideologi: Dalam Berbagai Bidang Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa, dan Bernegara*, BP-7 Pusat, Jakarta, 1991, hlm. 66-67.

³⁸ Darji Darmodiharjo dan Sidharta, *Penjabaran Nilai-Nilai Pancasila dalam Sistem Hukum Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1996, hlm. 116.

asas Ketuhanan, asas Demokrasi, dan asas Keadilan Sosial.³⁹ Menurut Otje Salman, selain mengandung asas-asas universal yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja tersebut, Pembukaan UUD 1945 terdiri dari beberapa alinea yang masing-masing alinea memiliki kerangka pikir yang luas dan mendalam. Pembukaan alinea pertama secara substansial mengandung pokok pikiran tentang “peri-keadilan”. Secara prinsip, peri-keadilan adalah upaya menemukan keadilan yang mutlak dan merupakan manifestasi upaya manusia yang merindukan adanya hukum yang lebih tinggi dari hukum positif. Pembukaan alinea kedua, terutama pada makna “adil dan makmur”, sejalan dengan tujuan hukum yang pada dasarnya adalah memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Makna adil dan makmur harus dipahami sebagai kebutuhan masyarakat Indonesia, baik yang bersifat rohani maupun jasmani. Pembukaan alinea ketiga menjelaskan pemikiran religius bangsa Indonesia, bahwa masyarakat Indonesia merupakan masyarakat yang begitu kental dengan nilai-nilai ketuhanan. Menurut Otje Salman, ini sesuatu yang alamiah, karena pada dasarnya manusia selalu ingin tahu dan berupaya mengenal Tuhan dan memiliki kecenderungan untuk menolak ketidaktahuan. Pembukaan alinea keempat menjelaskan tentang Pancasila yang terdiri dari lima sila. Pancasila secara substansial merupakan konsep luhur dan murni; luhur karena mencerminkan nilai-nilai bangsa yang diwariskan turun temurun

³⁹ Mochtar Kusumaatmadja, “Pemantapan Cita Hukum dan Asas-Asas Hukum Nasional di Masa Kini dan Masa Yang Akan Datang”, dalam: Otje Salman dan Eddy Damian (eds.), *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Pusat Studi Wawasan Nusantara, Hukum dan Pembangunan & Alumni, Bandung, 2002, hlm. 187.

dan abstrak dan murni karena kedalaman substansi yang menyangkut beberapa aspek pokok, baik agama, ekonomi, ketahanan, sosial dan budaya yang memiliki corak partikular.⁴⁰

Menurut Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barakatullah, negara hukum yang dikembangkan di Indonesia bukanlah *absolute rechtsstaat*, melainkan *demokratische rechtsstaat* (negara hukum yang demokratis). Konsekuensi negara hukum demokratis adalah adanya supremasi konstitusi sebagai bentuk pelaksanaan demokrasi.⁴¹ Sebagai negara hukum yang telah menentukan Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar negara dan konstitusi, maka semua aturan kenegaraan harus bersumber atau dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945.⁴² Oleh karena itu, Pancasila dan UUD 1945 harus dijadikan sebagai sumber hukum utama dalam pembentukan hukum di Indonesia. Dalam pembentukan hukum nasional, harus ada jaminan bagi penegakkan nilai-nilai Pancasila yang mampu menampung kebutuhan hukum sesuai dengan perkembangan masyarakat guna menciptakan ketertiban dan keadilan serta mampu memberikan kerangka aturan-aturan hukum yang efisien dan responsif terhadap penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara pada masa kini dan masa depan.⁴³

Sistem hukum yang dilandasi dan dijiwai oleh nilai-nilai Pancasila

⁴⁰ Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum: Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali*, Refika Aditama, Bandung, 2009, hlm. 156-158.

⁴¹ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barakatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat Yang Berkeadilan dan Bermartabat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 322.

⁴² *Ibid.*, hlm. 318.

⁴³ Teguh Prasetyo, *Hukum dan Sistem Hukum Berdasarkan Pancasila*, Media Perkasa, Jakarta, 2013, hlm. 84.

bertujuan agar sistem hukum di Indonesia lebih baik di kemudian hari sehingga mampu memuaskan semua pihak, karena sistem hukum berdasarkan Pancasila bersifat terbuka, yakni mampu menampung aspirasi yang tumbuh dan berkembang di dunia internasional, dan bersifat adaptif, yakni dapat menyesuaikan diri dengan kepribadian bangsa Indonesia.⁴⁴

Bertolak dari pemikiran di atas, diharapkan sistem hukum berdasarkan Pancasila dapat menjadi kekuatan yang memberikan titik-titik keseimbangan di antara nilai-nilai yang bertentangan dalam masyarakat, menciptakan harmonisasi hukum dan menghilangkan pluralisme hukum sehingga menjadi sistem hukum nasional yang harmonis, dalam arti selaras, serasi, seimbang dan konsisten, serta tidak terdapat benturan dan pertentangan antara satu norma hukum dengan yang lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal. Dengan adanya harmonisasi hukum, maka diharapkan terjadi kepastian hukum, ketertiban hukum, penegakan hukum dan perlindungan hukum yang berintikan keadilan dan kebenaran. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka teori hukum Pancasila dapat dimaknai sebagai teori hukum yang mampu menciptakan masyarakat yang adil dan bermartabat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa negara hukum Indonesia menghendaki agar hukum nasional dibentuk sebagai penjelmaan dari tujuan negara yang berlandaskan Pancasila. Dengan kata lain, hukum nasional disusun sebagai sarana untuk mencapai tujuan

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 89.

Negara Pancasila, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

b. Teori Perjanjian

Perjanjian menurut ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. R. Subekti menyatakan bahwa, “suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain untuk melaksanakan suatu hal tertentu”.⁴⁵

Abdul Kadir Mohammad merumuskan kembali Pasal 1313 KUH Perdata sebagai berikut, “ Perjanjian adalah suatu persetujuan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal dalam lapangan harta kekayaan”.⁴⁶

Rumusan dari pengertian perjanjian tersebut di atas, Jika di simpulkan maka perjanjian tersebut terdiri dari⁷:

a. Ada pihak – pihak ;

Sedikitnya ada dua pihak ini di sebut subyek perjanjian, dapat manusia atau badan hukum seperti yang di tetapkan oleh Undang – undang,

b. Ada persetujuan antara para pihak ;

⁴⁵ R. Subekti, “*Hukum Perjanjian*”, Intermassa , Jakarta ,1987, Hal-1.

⁴⁶ Abdul Kadir Mohammad, “ *Hukum Perikatan* ” , PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1982, Halaman-82.

Persetujuan antara para pihak tersebut sifatnya bukan merupakan suatu perundingan. Dalam perundingan secara umum yang dibicarakan adalah mengenai syarat– syarat dan obyek perjanjian maka timbulah persetujuan,

- c. Ada prestasi yang akan di laksanakan; Prestasi merupakan kewajiban yang harus di penuhi oleh pihak sesuai dengan syarat–syarat perjanjian,
- d. Ada bentuk tertentu lisan maupun tulisan; Perlunya bentuk tertentu karena ada ketentuan Undang – undang yang menyatakan bahwa dengan bentuk tertentusuatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan bukti yang kuat,
- e. Ada syarat–syarat tertentu sebagai isi perjanjian ; Dari syarat – syarat tertentu dapat di ketahui bahwa hak dan kewajiban para pihak. Syarat– syarat ini terdiri dari syarat pokok yang menimbulkan hak dan kewajiban pokok,
- f. Ada tujuan yang hendak di capai ;
Tujuan yang hendak dicapai dalam perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri dalam menentukan isi perjanjian meskipun di dasarkan pada asas kebebasan berkontrak akan tetapi tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum , kesusilaan dan tidak di larang oleh Undang – undang.

Pada pelaksanaan perjanjian terdapat beberapa asas yang berkaitan dengan perjanjian yaitu ⁴⁷ ;

a. Asas Konsensualitas ;

Yaitu bahwa suatu perjanjian pada dasarnya sudah ada saat tercapainya kata sepakat diantara para pihak. Pengertian dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah adanya kemauan para pihak untuk saling mengikatkan diri dan kemauan para pihak untuk saling mengikatkan kepercayaan bahwa perjanjian tersebut akan di penuhi.

b. Asas Kekuatan Mengikatnya Perjanjian ;

Yaitu bahwa para pihak harus memenuhi apa yang telah di janjikan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa “ Perjanjian yang dibuat harus sah menurut Undangundang dan harus di penuhi bagi yang membuatnya”.

c. Asas Kebebasan Berkontrak ;

Yang dimaksud dengan kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh Undangundang diberikan pada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutan dan ketertiban umum. (Pasal 1338 Jo 1337 KUH Perdata).

d. Asas Itikad Baik dan Kepatutan ;

Asas ini menegaskan bahwa para pihak yang membuat perjanjian harus didasarkan pada kejujuran untuk mencapai tujuan bersama.

⁴⁷ Johanes Ibrahim , “*Pengimpasan Pinjaman (kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank*”, Penerbit CV. Utomo, Jakarta, 2003, Hal-37.

Pelaksanaan perjanjian juga harus mengacu pada apa yang patut Dan seharusnya di ikuti dalam pergaulan masyarakat (Pasal 1338 :3).

Perjanjian dapat dikatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum apabila telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang telah ditentukan oleh undang-undang. Perlu diperhatikan bahwa perjanjian yang memenuhi syarat yang ada dalam undang-undang diakui oleh hukum, sebaiknya perjanjian yang tidak memenuhi syarat tidak diakui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak yang bersangkutan. Karena itu ketika para pihak mengakui dan mematuhi perjanjian yang mereka buat walaupun tidak memenuhi syarat perjanjian itu berlaku diantara mereka, dan apabila suatu ketika para pihak yang tidak mengakuinya lagi, maka hakim akan membatalkan perjanjian itu atau perjanjian itu menjadi batal.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian para pihak harus memenuhi syarat-syarat yaitu;

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri ;
Sepakat dimaksudkan bahwa subyek yang mengadakan perjanjian harus bersepakat, setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang di adakan. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga di kehendaki oleh pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu secara timbal balik.
- b. Kecakapan para pihak dalam membuat suatu
perjanjian; orang yang mengadakan perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat

pikiranya adalah cakap menurut hukum. Menurut Pasal 1320 KUH Perdata yang dimaksud cakap menurut hukum adalah mereka yang telah berumur 21 tahun atau belum berumur 21 tahun tetapi telah kawin atau pernah menikah.

c. Suatu hal tertentu;

Suatu hal tertentu maksudnya adalah sudah di tentukan macam atau jenis benda atau barang dalam perjanjian itu. Mengenai barang itu sudah ada atau sudah berada di tangan pihak yang berkepentingan pada waktu perjanjian di buat tidak di haruskan oleh Undang-undang dan juga mengenai jumlah tidak perlu di sebutkan.

d. Suatu causa atau sebab yang halal;

Yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebab yang tidak halal adalah berlawanan dengan Undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum sebagaimana di atur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Pada pelaksanaan perjanjian, syarat-syarat dalam perjanjian di bagi dalam dua kelompok, yaitu :

1) Syarat subyektif;

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyeksubyek perjanjian itu, atau dengan perkataan lain syarat-syarat yang harus di penuhi oleh mereka yang membuat perjanjian, yang meliputi :

- a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya,
- b. kecakapan pihak yang yang membuat perjanjian.

2) Syarat obyektif ;

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, meliputi:

- a. Suatu hal tertentu,
- b. Suatu sebab yang halal.

Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi maka salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian itu dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap. Jadi perjanjian yang telah di buat akan tetap mengikat para pihak selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tersebut.

Apabila syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum atau batal dengan sendirinya, artinya sejak semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian.

c. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.⁴⁸

⁴⁸ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁴⁹

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara factual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.⁵⁰

⁴⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.

⁵⁰ Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engelen R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009, Hlm. 385.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.⁵¹

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.⁵²

Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan. Norma-norma yang memajukan keadilan harus sungguh-sungguh berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Menurut Gustav Radbruch keadilan dan kepastian hukum merupakan bagian-bagian yang

⁵¹ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.23.

⁵² Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm. 82-83

tetap dari hukum. Beliau berpendapat bahwa keadilan dan kepastian hukum harus diperhatikan, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara. Akhirnya hukum positif harus selalu ditaati. Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan.⁵³

Jika dikaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perjanjian sesuai pasal 1313 KUHPerdara serta hak dan kewajiban dalam perjanjian sewa menyewa, menekankan pada penafsiran dan sanksi yang jelas agar suatu perjanjian/ kontrak dapat memberikan kedudukan yang sama antarsubjek hukum yang terlibat (para pihak yang melakukan perjanjian sewa menyewa). Kepastian memberikan kejelasan dalam melakukan perbuatan hukum saat pelaksanaan suatu perjanjian/kontrak sewa menyewa, dalam bentuk prestasi bahkan saat perjanjian tersebut wanprestasi atau salah satu pihak ada yang dirugikan maka sanksi dalam suatu perjanjian/kontrak tersebut harus dijalankan sesuai kesepakatan para pihak baik pihak penyewa maupun pihak yang menyewakan.

2. Kerangka Konseptual

Konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Penerapan

Penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan

⁵³*Ibid*, hlm 95

tersusun sebelumnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan. Menurut Usman (2002), penerapan (implementasi) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Menurut Setiawan (2004) penerapan (implementasi) adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

b. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas *pacta sunt servanda* dianggap sebagai asas fundamental karena asas tersebut melandasi lahirnya suatu perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* berasal dari bahasa latin yang berarti ‘janji harus ditepati’ (*agreements must be kept*), sehingga dalam hukum positif rumusan normanya menjadi: setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Menjelaskan aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-undang yang berlaku.

d. PT. Energi Bumi Sakti Semarang

PT. Energi Bumi Sakti Semarang adalah sebuah perusahaan kontraktor di bidang pertambangan yang ada di Kota Semarang. Perusahaan ini

menyediakan jasa persewaan pengangkutan batubara yang beroperasi di wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Selatan

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris yaitu merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat.⁵⁴ Jenis penelitian ini dipergunakan karena dalam penelitian ini akan meneliti penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam perjanjian waktu tertentu di PT. Energi Bumi Sakti Semarang.

2. Spesifikasi penelitian.

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah *deskriptif analisis*. Deskriptif yaitu bahwa penelitian ini dilakukan dengan menggambarkan secara lengkap dan sistematis keadaan obyek yang diteliti berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Spesifikasi ini dipergunakan karena dalam penelitian ini akan menggambarkan tentang penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam perjanjian waktu tertentu di PT. Energi Bumi Sakti Semarang.

3. Metode Pengumpulan Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer didukung oleh data sekunder. Data primer adalah data yang diambil langsung dari narasumber yang ada dilapangan dengan diperoleh melalui

⁵⁴.Zainudin Ali, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika.2009) halaman 175

wawancara mendalam (*depth interview*), dimana prosedur yang dirancang untuk membangkitkan pernyataan-pernyataan secara bebas yang dikemukakan sungguh-sungguh secara terus terang. Wawancara tersebut dilakukan terhadap pekerja PT. Energi Bumi Sakti Semarang, dan dari pengusaha diwakili manager personalia.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang antara lain : buku-buku literature, perundang-undangan, surat kabar, maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian hukum ini.⁵⁵ Data sekunder meliputi :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer berupa Peraturan Perundang-undangan yaitu :

- 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) *Burgerlijk Wetboek voor Indonesie* (BW);
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, berupa hasil-hasil penelitian, buku, kamus hukum, jurnal hukum, dan pendapat para sarjana yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti.

⁵⁵Ronny Hamitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta : Ghalia Indonesia. 1990), halaman 61

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Analisis data dilakukan secara kualitatif, komprehensif dan lengkap. Analisis data seperti ini akan menghasilkan produk penelitian hukum yuridis empiris yang sempurna, karena data yang didapat baik data primer maupun data sekunder akan dipilah-pilah atau dikategorikan, kemudian akan dianalisis berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, selanjutnya akan ditarik kesimpulan secara induktif, yaitu penarikan kesimpulan dari hal yang bersifat umum ke khusus.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman isi tesis ini maka skripsi disusun dalam 5 (lima) bab. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, keaslian penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan pustaka

Bab ini berisi tinjauan umum tentang tinjauan umum perjanjian, perjanjian kerja, tinjauan tentang perjanjian kerja waktu tertentu serta tinjauan tentang *azaspacta sunt servanda*.

BAB III : Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan tentang penerapan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, kendala dalam penerapan azas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang dan bagaimana upaya mengatasinya.

BAB IV : Penutup

Bab ini berisikan simpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perjanjian

1. Teori Perjanjian

Salah satu bentuk hukum yang berperan nyata dan penting bagi kehidupan masyarakat adalah Hukum Perjanjian. Istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*, dan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *contract/agreement*. Perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menentukan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Atau dapat juga dikatakan hukum perjanjian adalah suatu hukum yang terbentuk akibat seseorang yang berjanji kepada orang lain untuk melakukan sesuatu hal. Dalam hal ini, kedua belah pihak telah menyetujui untuk melakukan suatu perjanjian tanpa adanya paksaan maupun keputusan yang hanya bersifat satu pihak.

Perkataan “Perikatan” (*verbinten*) mempunyai arti yang lebih luas dari perikatan “Perjanjian” sebab dalam Buku III itu, diatur juga perihal hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu persetujuan atau perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari

perbuatan yang melanggar hukum (*onrechmatige daad*) dan perihal perikatan yang timbul dari pengurusan kepentingan orang lain yang tidak berdasarkan persetujuan (*zaakwaarneming*) tetapi, sebagian besar dari buku III ditunjukkan pada perikatan–perikatan yang timbul dari persetujuan atau perjanjian. Jadi berisikan hukum Perjanjian.⁵⁶

Definisi perjanjian oleh banyak orang tidak selalu disamakan dengan kontrak karena dalam Pasal 1313 KUH Perdata tidak memuat kalimat “Perjanjian harus dibuat secara tertulis”. Perjanjian dalam Hukum Belanda, yaitu *Burgerlijk Wetboek* (BW) disebut *overeenkomst* yang bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti perjanjian.

Perjanjian ini merupakan suatu peristiwa hukum dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan Sesuatu. ”Menurut Fuady (1999:4) banyak definisi tentang kontrak telah diberikan dan masing-masing bergantung kepada bagian-bagian mana dari kontrak tersebut yang dianggap sangat penting, dan bagian tersebutlah yang ditonjolkan dalam definisi tersebut”.⁵⁷

Selain itu Subekti juga memberikan definisi tersendiri mengenai perjanjian, menurut Subekti: “Subekti memberikan definisi “perjanjian” adalah suatu peristiwa di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.”⁵⁸ Sedangkan menurut M. Yahya Harahap:

“Suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk

⁵⁶ Subekti (a). *Pokok – pokok Hukum Perdata*. PT. Intermedia, Jakarta, 1998, h.122.

⁵⁷ Munir Fuady, *Arbitrase Nasional; Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Cetakan Pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, dikutip oleh Hasanuddin Rahman, *Op.Cit.*, .h.2.

⁵⁸ Agus Yudha hernoko, *Op.Cit.*, h.16.

memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi.”⁵⁹

“Pengertian kontrak atau perjanjian yang dikemukakan para ahli tersebut melengkapi kekurangan definisi Pasal 1313 BW, sehingga secara lengkap pengertian kontrak atau perjanjian adalah perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.⁶⁰

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian dapat dilihat dalam Hukum Eropa Kontinental yang diatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Pasal tersebut menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:

a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak:

Syarat pertama sahnya kontrak adalah adanya kesepakatan atau consensus para pihak. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain.⁶¹

b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum:

⁵⁹ Syahmin AK, Hukum Kontrak Internasional, Rjagrafindo Persada, Jakarta, 2006, h.1.

⁶⁰ Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit.*, h.18.

⁶¹ Salim HS, et.al. Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU). Jakarta, Sinar Grafika, 2006, h.9.

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Menurut R. Soeroso :

Yang dimaksud kecakapan adalah adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Menurut hukum, kecakapan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang - orang yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap.⁶²

Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum, sebagaimana yang ditentukan oleh UU. Orang yang cakap mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa. Ukuran kedewasaan adalah telah berumur 21 tahun dan atau sudah kawin. Sehingga, orang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum yaitu:

- 1) orang yang belum dewasa
- 2) orang yang ditaruh di bawah pengampuan, dan
- 3) orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu:

Adapun yang dimaksud suatu hal atau objek tertentu (*eenbepaald onderwerp*) dalam Pasal 1320 B syarat 3, adalah prestasi

⁶² R. Soeroso, Perjanjian di bawah Tangan, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, h. 12.

yang menjadi pokok kontrak yang bersangkutan. Hal ini untuk memastikan sifat dan luasnya pernyataan-pernyataan yang menjadi kewajiban para pihak. Prestasi tersebut harus bisa ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan dan dapat dinilai dengan uang.

Di dalam berbagai literature disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah apa yang menjadi kewajiban debitur dan apa yang menjadi hak kreditor. Prestasi ini terdiri dari perbuatan positif dan negative. Prestasi terdiri atas: (1) memberikan sesuatu, (2) berbuat sesuatu, dan (3) tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUH Perdata).⁶³

d. Adanya Kausa yang halal.

Pada pasal 1320 KUH Perdata tidak dijelaskan pengertian causa yang halal (*orzaak*). Dalam Pasal 1337 KUH Perdata hanya menyebutkan causa yang terlarang. Suatu sebab bisa diartikan terlarang apabila bertentangan dengan UU, kesusilaan, dan ketertiban umum. Sedangkan menurut Subekti: “Subekti menyatakan bahwa sebab adalah isi perjanjian itu sendiri, dengan demikian kausa merupakan prestasi dan kontra prestasi yang saling dipertukarkan oleh para pihak”.⁶⁴ Istilah kata halal bukanlah lawan kata haram dalam hukum, tetapi yang dimaksud sebab yang halal adalah bahwa isi

⁶³ H.Salim HS,*et.al*, *Op. Cit.*, h. 10.

⁶⁴ Agus Yudha Hernoko, *Op. Cit.*, h.194.

kontrak tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

3. Asas-asas Hukum Dalam Perjanjian

Secara luas terdapat banyak asas dalam hukum perjanjian. Kebebasan berkontrak sendiri berasal dari *freedom of contract* sehingga menurunkan beberapa asas-asas penting yang terdapat dalam Buku III KUH perdata. Namun, agar penelitian ini bisa terarah dan menghasilkan sesuai apa yang ada di dalam tujuan penelitian, maka penelitian ini mengambil empat asas penting yaitu Asas Kebebasan berkontrak, Asas Konsensualisme, Asas Pacta Sunt Servanda, dan Asas Itikad Baik.

a. Asas Kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat KUH Perdata, yang berbunyi.

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- (1) membuat atau tidak membuat perjanjian;
- (2) mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
- (3) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan; dan
- (4) menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.⁶⁵

Jika melihat pernyataan di atas, Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu dasar yang menjamin kebebasan orang dalam membuat perjanjian. Karena kebebasan ini pula sehingga Buku III yang mengatur tentang perikatan ini juga dapat dikatakan menganut system terbuka. Artinya para pihak yang membuat perjanjian bebas

⁶⁵ Salim HS, et.al, *Op. Cit.*, .h.9.

membuat perjanjian, walaupun aturan khususnya tidak terdapat dalam KUH Perdata.

b. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme merupakan asas dalam hukum perjanjian yang penting karena asas ini menekankan pada awal mula penyusunan perjanjian. Konsensus berasal dari kata consensus yang berarti persetujuan umum. Asas Konsensualisme diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata.

Ketentuan Pasal 1320 ayat (1) tersebut memberikan petunjuk bahwa hukum perjanjian dikuasai oleh “asas konsensualisme”. Ketentuan Pasal 1320 ayat (1) tersebut juga mengandung pengertian bahwa kebebasan suatu pihak untuk menentukan isi kontrak dibatasi oleh sepakat pihak lainnya. Dengan kata, lain asas kebebasan berkontrak dibatasi oleh asas konsensualisme.”⁶⁶

Perjanjian harus didasarkan pada konsensus atau kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian. Dengan asas konsensualisme, perjanjian dikatakan telah lahir jika ada kata sepakat atau persesuaian kehendak diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Berdasarkan asas konsensualisme itu, dianut paham bahwa sumber kewajiban kontraktual adalah bertemunya kehendak (*convergence of wills*) atau konsensus para pihak yang membuat kontrak

⁶⁶ Hasanuddin Rahman. *Op. Cit.*, .h.16

c. Asas Pacta Sunt Servanda

Berdasarkan prinsip ini, para pelaku harus melaksanakan kesepakatan – kesepakatan yang telah disepakatinya dan dituangkan dalam perjanjian. *Black's Law Dictionary* mengartikan prinsip dalam bahasa Latin ini sebagai berikut: “*agreements must be kept*”. *The rule that agreements and stipulations, esp. those contained in treaties must be observed.*”⁶⁷

Menurut asas ini kesepakatan para pihak itu mengikat sebagaimana layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Karena adanya janji timbul kemauan bagi para pihak untuk saling berprestasi, maka ada kemauan untuk saling mengikat diri. Kewajiban kontraktual tersebut menjadi sumber bagi para pihak untuk secara bebas menentukan kehendak tersebut dengan segala akibat hukumnya. Berdasarkan kehendak tersebut, para pihak secara bebas mempertemukan kehendak masing-masing. Kehendak para pihak inilah yang menjadi dasar kontrak. Terjadinya perbuatan hukum itu ditentukan berdasar kata sepakat, dengan adanya konsensus dari para pihak itu, maka kesepakatan itu menimbulkan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana layaknya undang-undang (*pacta sunt servanda*). Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan menjadi hukum bagi mereka. Asas inilah yang menjadi kekuatan

⁶⁷ Huala Adole, Dasar – dasar Hukum Kontrak Internasional, PT Refika Aditama, Bandung, 2010.h. 25.

mengikatnya perjanjian. Ini bukan kewajiban moral, tetapi juga kewajiban hukum yang pelaksanaannya wajib ditaati.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Yaitu: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. “Asas itikad baik (good faith) menurut Subekti merupakan salah satu sendi terpenting dalam hukum perjanjian. Selanjutnya Subekti berpendapat bahwa perjanjian dengan itikad baik adalah melaksanakan perjanjian dengan mengandalkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan”.⁶⁸

Berdasarkan pengertian itikad baik dalam kontrak/perjanjian tersebut maka yang utama adalah kejujuran. Kejujuran para pihak dalam perjanjian ini meliputi pada kejujuran atas identitas diri dan kejujuran atas kehendak dan tujuan para pihak. Kejujuran adalah unsur yang utama dalam pembuatan perjanjian/kontrak karena ketidakjujuran salah satu pihak dalam perjanjian/kontrak dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak lainnya.

Asas ini harus dianggap ada pada waktu negoisasi, pelaksanaan perjanjian hingga penyelesaian sengketa. Asas ini penting karena

⁶⁸ Subekti (a), *Op. Cit.*, h.41.

dengan hanya adanya prinsip inilah rasa percaya yang sangat dibutuhkan dalam bisnis agar pembuatan perjanjian dapat direalisasikan. Tanpa adanya good faith dari para pihak, sangatlah sulit perjanjian dapat dibuat. Kalaupun perjanjian sudah ditandatangani, pelaksanaan perjanjian tersebut pastilah akan sulit untuk berjalan dengan baik apabila prinsip ini tidak ada.

4. Kekuatan Mengikat Suatu Perjanjian

Dalam ilmu hukum dikenal adanya asas kekuatan mengikat dalam hukum perdata. Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian hanya mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam.

Dalam pasal 1340 KUHPerdata berbunyi: 'Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.' Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya bila diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain serta mengandung suatu syarat semacam itu.

Para pihak dalam persetujuan adalah orang-orang atau pihak-pihak yang mengikatkan dirinya dalam suatu persetujuan. Pada dasarnya, seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri (Pasal 1315 B.W). Namun, seseorang boleh menanggung seorang pihak ketiga dan menjanjikan bahwa pihak ketiga ini akan

berbuatsesuatu, tetapi hal ini tidak mengurangi tuntutan ganti rugi terhadap orang yang berjanji itu jika pihak ketiga tersebut menolak untuk memenuhinya (Pasal 1316 B.W).⁶⁹

Jadi, seseorang dapat mengadakan perjanjian/kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUHPerdara, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya.

Perjanjian sendiri mengandung hubungan hukum antara dua orang/pihak atau lebih, dimana pihak yang satu berhak atas sesuatu yaitu prestasi. Sehingga disetiap perjanjian selalu ada kewajiban hukum dari pihak satu terhadap pihak lainnya yang berhak atas suatu prestasi tersebut. Prestasi sendiri berkaitan dengan objek perjanjian karena setiap perjanjian terdapat objek yang berisi janji-janji. Menurut Fajar Sugianto:

Perikatan erat kaitannya dengan prestasi (prestatie) yang menjadi elemen penting di dalam perikatan, karena merepresentasikan janji yang harus dilakukan sesuai dengan isi perikatan, misalnya *prestatie het na komen van iets*, yaitu perbuatan menepati janji pembayaran. Ada 5 (lima) sifat umum prestasi, yaitu:

- a. harus sudah tertentu atau dapat ditentukan;
- b. dapat dimungkinkan;
- c. diperbolehkan oleh hukum;
- d. harus ada manfaat bagi para pihak dalam perikatan; dan
- e. dapat terdiri dari satu atau beberapa perbuatan.⁷⁰

Berdasarkan prestasi yang harus dilakukan oleh para pihak yang terikat di dalam suatu perjanjian, perikatan sendiri dapat dibedakan menjadi

⁶⁹ Fajar Sugianto, Perancangan & Analisis Kontrak, R.A.De.Rozarie, Surabaya, 2017, h.14.

⁷⁰*Ibid.*, h.1.

3 (tiga) bentuk yaitu, prestasi untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu, dan perikatan untuk tidak berbuat sesuatu. Lebih lanjut

Fajar Sugianto menjelaskan:

Akibat dari tidak dilaksanakannya prestasi di dalam perikatan disebut dengan wanprestasi. Wanprestasi dapat diartikan sebagai suatu perbuatan tidak melakukan atau memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan. Terdapat 2 (dua) macam tidak dipenuhinya kewajiban; pertama, karena kesalahan, kesengajaan atau kelalaian salah satu pihak. Beberapa bentuknya adalah:

- a. Tidak memenuhi prestasi sama sekali yang menjadi kewajiban yang telah disanggupi;
- b. Prestasi telah dipenuhi tetapi keliru dan tidak sesuai dengan apa yang telah dijanjikan;
- c. Prestasi telah dipenuhi tetapi tidak tepat waktu atau terlambat dari waktu yang telah ditentukan bersama; dan
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.⁷¹

Hubungan hukum yang didasarkan pada perjanjian berfungsi untuk menjamin bahwa seluruh harapan yang dibentuk dari janji-janji para pihak dapat terlaksana dan dipenuhi. Sehingga perjanjian merupakan sarana untuk memastikan bahwa apa yang hendak dicapai oleh para pihak dapat diwujudkan. Menurut P.S Atijah: “Isi kontrak pada umumnya berkaitan dengan pertukaran ekonomi (economic exchange).”⁷²

Dapat dikatakan bahwa Hukum perjanjian merupakan instrumen hukum yang mengatur terjadinya pertukaran dan memberikan bentuk perlindungan bagi pihak yang dirugikan. Lebih lanjut Atijah mengungkapkan : “Kontrak merupakan bentuk pertukaran yang adil (*fair exchange-who contributed what*) terkait dengan kewajiban kontraktualnya (exchange of obligation) yang didasarkan proporsi masing-

⁷¹ *Ibid.*, h.2.

⁷² P.S Atijah (a), *An Introduction to the Law of Contract*, 4th Ed, Oxford University Press Inc, New York, 1996, p.2

masing.⁷³ Kontrak merupakan bentuk pertukaran yang saling menguntungkan (exchange benefit for benefit). Kewajiban kontraktual tersebut tidak lain muncul karena adanya pertukaran janji diantara para pihak (exchange of promises).⁷⁴ Menurutnya, kontrak memiliki tiga tujuan yaitu:

- a. Kontrak wajib dilaksanakan (memaksa), serta memberikan perlindungan terhadap suatu harapan yang wajar;
- b. Kontrak berupaya mencegah terjadinya suatu penambahan secara tidak adil;
- c. Kontrak bertujuan untuk mencegah terjadinya kerugian tertentu dalam hubungan kontraktual³⁹.

Menurut Beatson, “Terdapat dua fungsi penting dari kontrak, yaitu: pertama, untuk menjamin terciptanya harapan atas janji yang telah dipertukarkan; kedua, mempunyai fungsi konstitutif untuk memfasilitasi transaksi yang direncanakan dan memberikan aturan bagi kelanjutannya ke depan.”⁷⁵ Dalam kaitan dengan fungsi perjanjian bagi perencanaan transaksi, Beatson memberikan perhatian pada empat hal, yaitu:

- a. Kontrak pada umumnya menetapkan nilai pertukaran (*the value of exchange*);
- b. Dalam kontrak terdapat kewajiban timbal balik dan standar pelaksanaan kewajiban;
- c. Kontrak membutuhkan alokasi pengaturan tentang risiko ekonomi (*economic risks*) bagi para pihak; dan
- d. Kontrak dapat mengatur kemungkinan kegagalan dan konsekuensi hukumnya.⁷⁷

⁷³ *Ibid.*, h.5

⁷⁴ P.S Atijah (b), Promises, Morals and Law, Clarendon Press, Oxford, 1981, h.12 ³⁹ P.S Atijah (b), *Op.Cit.*, h.35

⁷⁵ J. Beatson, *Anson's Law of Contract*, Oxford University Press, Oxford, 2002, h.

⁷⁶ .

⁷⁷ *Ibid.*, h.3

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa, perjanjian pada dasarnya menetapkan nilai-nilai yang dipertukarkan, dengan meletakkan kewajiban secara timbal balik dengan segala resiko yang mungkin timbul

B. Perjanjian Kerja

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.⁷⁸

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja

⁷⁸*Ibid*

sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengesplotasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.⁷⁹

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi melangsungkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

⁷⁹ Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan
3. Lembaga kerjasama bipartit
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁸⁰

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa; Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.⁴ Secara yuridis yang dimaksud Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga

⁸⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 103

⁴ *Ibid*

kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa; “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.Ini menjelaskan bahwa kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁸¹

Aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam upaya melindungi atau melarang perlu diperhatikan yaitu ada 2 (dua) aspek:

1. Tenaga kerja itu sendiri.
2. Faktor yang terdapat dalam sistem kerja yaitu:
 - a. Hubungan kerja perlu ditelusuri bentuk hubungan kerja
 - hubungan kerja tetap
 - hubungan kerja tidak tetap atau tidak menentu

⁸¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, hlm. 61

- hubungan kerja ilegal seperti kerja paksa, tergadai atau dijual, dan
- hubungan kerja diskriminatif yaitu hubungan kerja yang perlu diklarifikasi sehingga jelas, bila tidak dapat perlu diupayakan agar hubungan kerja dihentikan.

b. Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

- upah minimum;
- upah kerja lembur;
- upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- bentuk dan cara pembayaran upah;
- denda dan potongan upah;
- hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- upah untuk pembayaran pesangon;
- upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

c. Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan dapat merugikan seseorang apabila pekerjaan itu membebani fisik maupun mentalnya, dikerjakan

tanpa pengamanan dan atau pelindung, dalam lingkungan yang tidak higienis, tidak tersedianya fasilitas kesejahteraan, termasuk kesempatan untuk berkonsultasi.⁸²

Untuk lebih meringankan beban tenaga kerja perlu dilakukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih higienis dan pengadaan fasilitas kesejahteraan.

d. Lingkungan kerja

Untuk menghindari bahaya karena lingkungan kerja, perlu diperhatikan dan diupayakan:

- Faktor fisik : tingkatkan penyimpangan dan penanganan bahan, tingkat kompleks kerja, terajukan prinsip-prinsip keamanan mesin produktif, tingkatkan ventilasi umum dan lokal, pencahayaan, cegah bising dan getaran.
- Faktor kimia : bahwa tenaga kerja sebaiknya hindarkan bekerja dengan bahan kimia, tingkatkan lingkungan kerja dan kondisi kerja, terapkan prinsip-prinsip penanganan bahan berbahaya.
- Faktor biologi : hindarkan, lindungi dari kemungkinan kontak
- Faktor fisiologik: tingkatkan ergonomik untuk menempatkan bahan, alat, dan tombol pada tempat yang mudah dijangkau, perbaiki posisi kerja, gunakan alat bantu untuk hemat waktu dan energi.⁸³

⁸² Sugiman, *Hak-Hak Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 30

⁸³ *Ibid*

Peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁸⁴

Didalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1602 menjelaskan bahwa; “si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan”. Selanjutnya pada Pasal 1603 dijelaskan bahwa; “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaikbaiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”. Pasal mengatur tentang pelaksanaankerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dan pengusaha terutama dalam hal sangkut pautnya dengan perjanjian kerja.

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan Buruh adalah buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang

⁸⁴*Ibid*

diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar.⁸⁵

Sedangkan istilah pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah:

- a. Orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
- b. Orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan sesuatu bukan miliknya dari untuk orang lain.
- c. Orang atau badan hukum yang di Indonesia memiliki orang atau badan hukum termaksud pada a dan b.

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.⁸⁶

2. Jenis Perjanjian Hubungan Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh,

⁸⁵ G.Kartosapoetra, dkk. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 29

⁸⁶ F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO*, Liberty, Yogyakarta, , hlm. 1

mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Imam Soepomo dalam Lalu Husni berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah.⁸⁷

Subekti memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain.

Dari beberapa pengertian di atas, perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁸⁸

a. Isi Perjanjian Kerja

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak,

⁸⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 54

⁸⁸ *Ibid*

jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan adalah:⁸⁹

1. Melakukan pekerjaan
Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.
2. Mentaati Tata Tertib Perusahaan
Pasal 1603 b KUHPerdara, buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.
3. Wajib membayar denda dan ganti rugi
Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur

⁸⁹ F.X. Djumaldji, *op, cit*, hlm. 79-83

lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

4. Bertindak sebagai buruh yang baik
Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.
5. Bertindak sebagai majikan yang baik
Pasal 1602 y KUHPerdata menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

F.X. Djumialdji menjelaskan bahwa pengusaha juga mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan adalah:⁹⁰

- a. Membayar upah
Upah adalah imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja berakhir.
- b. Memberi istirahat mingguan dan hari libur
Istirahat mingguan hanya diberikan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari seminggu maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari, pada umumnya jatuh pada hari Sabtu dan Minggu. Pada hari libur resmi pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasaditerima.
- c. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja
Pasal 1602 w KUHPerdata ditentukan bahwa majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, menggandakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan, atau harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. Ketentuan Pasal ini ditujukan untuk melindungi

⁹⁰*Ibid*

pekerja, oleh sebab itu pengusaha yang melalaikan kewajiban tersebut dapat dikenakan sanksi.

d. Memberi surat keterangan

Kewajiban memberi surat keterangan diatur dalam Pasal 1602 z KUHPerduta yang menyatakan bahwa pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pengusaha wajib memberi surat keterangan kepada pekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja dan sebagainya.

b. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Pada Pasal 1320 KUHPerduta disebutkan bahwa untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan pekerja itu setuju untuk menerima dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Bahwa untuk melakukan perbuatan hukum para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan cakap.

3. Suatu hal tertentu

Hal ini menunjuk pada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokok atau obyeknya harus tertentu atau jelas.

4. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal adalah terlarang bila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- 4) Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. **Macam-macam Perjanjian Kerja**

Pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi 2 (dua) macam :

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor:KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Di dalam undang-undang tersebut hanya disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan

menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain :

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu
- b) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- c) Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dalam pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk-produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum

perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Kepmenakertrans Nomor:KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- a) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- b) Pihak pekerja/buruh meninggal dunia;
- c) Pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- d) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.⁹¹

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

⁹¹Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 57

Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa; perjanjian kerja berakhir bila:

a) Pekerja meninggal dunia

Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, maka dengan sendirinya ahli warisnya berhak mendapat hak-haknya, sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Bila perjanjian kerja telah ditentukan jangka waktunya maka perjanjian kerja tersebut berakhir dengan sendirinya

c) Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan tetap. Perjanjian kerja yang diputus oleh pengadilan ini biasanya antara pekerja dengan pengusaha ada masalah atau perselisihan yang tidak bias diselesaikan secara kekeluargaan, sehingga perjanjian kerja tersebut putus oleh pengadilan.

d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Keadaan atau kejadian tertentu yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

C. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian PKWT menurut Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) adalah *“perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”*.

Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun. Demikian juga apabila PKWT

untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum).

Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan), tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan) yakni :

(1).pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.

- (2).pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- (3).Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- (4).Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penajakan).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5 Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh

berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat Daftar Nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan (Pasal 6 Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004).

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam(masa) percobaan atau peninjauan dijelaskan lebih lanjut dalam Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 bahwa PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun. PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau peninjauan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Disamping beberapa jenis PKWT tersebut diatas, dalam praktek sehari-hari, dikenal juga perjanjian kerja harian lepas. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta (pembayaran) upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari (kerja) dalam satu bulan.

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status perjanjian

kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, perjanjian kerja harian lepas adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaanpekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis.

a. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT

Sebagaimana disampaikan diatas, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas (paket) pekerjaan tertentu, dibuat hanya maksimum 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan).

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan).

Berkaitan dengan pembaharuan PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaharuan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (*masa jeda*) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (jeda) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 3 ayat (5) dan (6) Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004).

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaruan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajakan juga tidak dapat dilakukan pembaruan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Persoalannya sejak kapan perhitungan masa kerjanya? Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai

jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

b. Sanksi Wanprestasi dalam PKWT

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU Ketenagakerjaan).

D. Tinjauan Tentang Azas Pacta Sunt Servanda

Pacta Sunt Servanda merupakan asas atau prinsip dasar dalam sistem Hukum Sipil, yang dalam perkembangannya diadopsi ke dalam hukum internasional. Pacta Sunt Servanda berasal dari bahasa latin yang berarti bahwa "janji harus ditepati". Pacta Sunt Servanda (agreements must be kept) menyatakan bahwa setiap perjanjian menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian. Asas ini menjadi dasar Hukum Internasional karena termaktub dalam Konvensi Wina

(Vienna Convention on the Laws of Treaties) tanggal 23 Mei 1969 pasal 26 yang menyatakan bahwa "every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith" (setiap perjanjian mengikat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik).

Pacta Sunt Servanda disebut juga sebagai asas kepastian hukum yang berkaitan dengan akibat perjanjian. Asas Pacta Sunt Servanda menyatakan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak sebagaimana layaknya sebuah undang-undang, mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Hans Kelsen menyatakan bahwa Pacta Sunt Servanda merupakan norma dasar (grundnorm) (Kelsen, 2006 : 520).

Pacta Sunt Servanda pertama kali diperkenalkan oleh Grotius yang kemudian mencari dasar pada sebuah hukum perikatan dengan mengambil prinsip-prinsip hukum alam atau hukum kodrat. Bahwa seseorang yang mengikatkan diri pada sebuah janji mutlak untuk memenuhi janji tersebut (promissorum implendorum obligati). Menurut Grotius, asas Pacta Sunt Servanda ini timbul dari premis bahwa kontrak terjadi secara alamiah dan sudah menjadi sifatnya mengikat berdasarkan dua alasan, yaitu: Sifat kesederhanaan bahwa seseorang harus berkejasama dan berinteraksi dengan orang lain, yang berarti orang ini harus saling mempercayai yang pada gilirannya memberikan kejujuran dan kesetiaan Hak milik yang dapat

dialihkan dimana apabila seseorang individu memiliki hak untuk melepaskan hak miliknya, maka tidak ada alasan untuk mencegahnya melepaskan haknya yang kurang penting khususnya melalui kontrak. Pada dasarnya asas ini berkaitan dengan kontrak atau perjanjian yang dilakukan diantara individu, yang mengandung makna bahwa: Perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Mengisyaratkan bahwa pengingkaran terhadap kewajiban yang ada pada perjanjian merupakan tindakan melanggar janji atau wanprestasi (Purwanto, 2009 : 162).

Menurut pendapat Aziz T. Saliba, asas Pacta Sunt Servanda merupakan sakralisasi atas suatu perjanjian (sanctity of contracts). Titik fokus dari hukum perjanjian adalah kebebasan berkontrak atau yang dikenal dengan prinsip otonomi, yang berarti bahwa dengan memperhatikan batas hukum yang tepat orang dapat mengadakan perjanjian apa saja sesuai dengan kehendaknya, dan apabila mereka telah memutuskan untuk membuat perjanjian, mereka terikat dengan perjanjian tersebut (Purwanto, 2009 : 162). Perwujudan asas Pacta Sunt Servanda dalam Hukum Nasional Indonesia terdapat dalam pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) yang menyatakan bahwa: Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.

Kemudian Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional pasal 4 ayat (1) menyatakan bahwa Pemerintah Republik Indonesia membuat perjanjian internasional dengan satu negara atau lebih, organisasi internasional, atau subjek hukum internasional lain berdasarkan kesepakatan; dan para pihak berkewajiban untuk melaksanakan perjanjian tersebut dengan iktikad baik.

Asas Pacta Sunt Servanda juga memiliki dasar religi dalam Hukum Islam yakni dalam Al-Qur'an yang pada intinya menyeru pada manusia untuk menepati janji terhadap Tuhannya dan terhadap sesamanya. "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya." (Q.S. Al-Mā'idah 5 : 1) "Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban." (Q.S. Al-Isrā' 17 : 34).



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan asas pacta sunt servanda dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang.

Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jika dibandingkan dengan PKWTT, maka PKWT memiliki keterbatasan, hal ini karena PKWT tersebut tidak bersifat berkelanjutan, sehingga jangka waktu perlindungan kepada pekerja terbatas pada waktu tertentu. Salah satu upaya agar PKWT tidak diterapkan kepada setiap jenis pekerjaan adalah dengan adanya ketentuan dalam Undang-undang yang memberikan perlindungan dengan pembatasan penetapan PKWT pada situasi-situasi khusus. Hal ini berarti bahwa di luar situasi-situasi yang telah ditetapkan Undang-undang tersebut, PKWT tidak diperbolehkan. Adapun batasan situasi tersebut, dinyatakan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

4. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Namun kecenderungan dari para pengusaha berusaha sebisa mungkin menerapkan PKWT untuk semua jenis pekerjaan dalam penyelenggaraan perusahaannya. Hal ini agar pengusaha terlepas dari biaya pesangon yang tinggi. PT Energi Bumi Sakti dalam pengelolaan perusahaannya juga menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT pada semua jenis pekerjaan dalam penyelenggaraan perusahaannya.

Jika ditinjau dari segi peralatan yang digunakan, pengangkutan batubara dilakukan dengan mesin-mesin yang berteknologi tinggi sehingga perusahaan ini bukanlah perusahaan yang hanya beroperasi untuk jangka waktu yang singkat. Dari hasil penelitian penulis, mesin tersebut dapat mampu mengangkut batubara sesuai target yang diberikan pemberi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan ini bukanlah perusahaan yang hanya beroperasi untuk jangka waktu yang singkat.

Pekerja yang bekerja tidak dengan melalui perantara pihak ketiga atau melalui penyalur tenaga kerja outsourcing merupakan pekerja yang mempunyai hak untuk melakukan pekerjaan dalam PKWTT. Tetapi berdasarkan penelitian penelitian penulis, **PT. Energi Bumi Sakti Semarang mempunyai banyak pekerja yang sudah bekerja bertahun-tahun dan belum melakukan pekerjaan dalam PKWTT.** Hal tersebut karena pengusaha mensiasati hubungan kerja yang dibuat dalam PKWT sehingga hubungan kerja tersebut sesuai dengan aturan dalam Undang-undang. Pengusaha

mensiasati dengan memberikan cuti pada pekerja yang mengadakan hubungan kerja dalam PKWT bila jangka waktu perjanjian kerja telah habis dan pekerja kembali bekerja pada perusahaan setelah menerima cuti selama 2 (dua) minggu dengan perjanjian kerja yang baru kembali.

Adapun rincian mengenai pekerja yang telah bekerja pada perusahaan selama beberapa tahun dan masih berstatus sebagai pekerja warku tertentu pada PT. Energi Bumi Sakti Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

NAMA PEKERJA	POSISI	LAMA BEKERJA
HERMAN	OPERATOR PRODUKSI	6 TAHUN
ALI RAHMAN	QUALITY CONTROL	5 TAHUN 5 BULAN
GURUH	SECURITY	7 TAHUN
PASANG	OPERATOR RICEMILL	9 TAHUN

Berdasarkan penelitian beberapa pekerja di atas, bahwa kebanyakan pekerja yang bekerja dengan tidak terlalu memperhatikan perjanjian kerja atau aturan yang telah ditetapkan dan hanya berusaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu saja. Pekerja bekerja sudah bertahun-tahun tetapi belum diangkat menjadi pekerja tetap. Pengusaha memberlakukan dan menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu hanya mementingkan keuntungan perusahaan. Dan pekerja juga bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal ini juga didukung karena sedikitnya lapangan pekerjaan sedangkan banyaknya pekerja yang membutuhkan pekerjaan dengan minimnya kemampuan yang dimiliki.

Dari hasil wawancara penulis dengan pekerja waktu tertentu perusahaan, Herman (wawancara, tanggal 21 Juli 2019, pukul 14.00) bahwa:

“Saya tahu dengan adanya aturan Ketenagakerjaan dan saya sudah enam tahun bekerja pada perusahaan ini. Perjanjian kerja hanya diperpanjang satu kali yang berjangka waktu satu tahun dan diperbarui satu kali yang berjangka waktu dua tahun. Setelah cuti selama dua minggu, masuk kerja kembali dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru.”

Dari hasil wawancara dengan pekerja waktu tertentu, Pasang (wawancara, tanggal 21 Juli 2019, pukul 14.00) juga berkomentar bahwa:

“Setiap berakhirnya jangka waktu pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu selama dua tahun maka diberi waktu untuk cuti selama dua minggu oleh direktur.”

Herman dan Pasang bekerja pada bagian produksi, yang kegiatan pekerjaannya merupakan pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dan tidak bersifat sementara sesuai yang ditetapkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Hal ini tentu bertentangan dengan Pasal 59 ayat 4 dan ayat 6 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menetapkan:

4. “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.”

Dari ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan di atas, dapat disimpulkan bahwa PKWT dapat diterapkan pada pekerja waktu tertentu paling lama berjangka waktu 5 (lima) tahun saja. Kemudian Pasal 59 ayat 7 menetapkan bahwa: “perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi

ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Asas yang terkandung dalam perjanjian kerja adalah asas keseimbangan hak dan asas kebebasan berkontrak. Sesuai dari penelitian yang dipaparkan penulis di atas, asas keseimbangan tidak terlihat pada penerapan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh pengusaha. Sedangkan kebebasan untuk menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian kerja hanya ditentukan oleh salah satu pihak saja yaitu PT. Energi Bumi Sakti Semarang. Hal ini berarti perjanjian kerja merupakan perjanjian baku. Tidak terdapat peluang untuk pihak lain untuk merundingkan atau meminta perubahan atas perjanjian kerja yang dibuat.

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan *Kontraktor Pertambangan* ini juga mensyaratkan adanya masa percobaan terhadap pekerja yang menggunakan PKWT. Sebagaimana yang dipaparkan Agus selaku Direktur (wawancara, tanggal 02 Juni 2019, pukul 15.00) bahwa:

PKWT di perusahaan ini (PT. Energi Bumi Sakti Semarang) mensyaratkan adanya masa percobaan terhadap pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Jumlah pekerja yang ada di PT. Energi Bumi Sakti Semarang sebanyak 200 yang terbagi atas 170 pekerja yang menggunakan PKWT dan 30 pekerja menggunakan PKWTT. Perusahaan ini mempunyai rencana lagi untuk menambah tenaga kerja.

Jangka waktu masa percobaan dalam perusahaan adalah 3(tiga) bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Intan selaku karyawan kontrak di PT. Energi Bumi Sakti Semarang (wawancara, tanggal 02 Juni 2019, pukul 16.00), diperoleh informasi bahwa:

“Setelah masa percobaan selama tiga bulan yang sesuai dengan perjanjian telah berakhir maka akan dilakukan perpanjangan perjanjian kerja yang berjangka waktu satu tahun”.

Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 58 ayat (1) “Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”. Ayat (2) selanjutnya menjelaskan bahwa: “ Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum”.

Pasal 1601j KUH Perdata menjelaskan perjanjian kerja yang telah dilakukan antara pengusaha dan pekerja harus dibuat tiga rangkap untuk pengusaha, pekerja dan Dinas Tenaga Kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur (Agus, wawancara, tanggal 2 Juni 2019, pukul 15.00):

PT. Energi Bumi Sakti Semarang tidak membuat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dalam tiga rangkap. Perjanjian kerja hanya dibuat dua rangkap untuk pekerja dan pengusaha saja.

Hal ini tentu saja melanggar aturan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 13 bahwa:

“PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan”. Selanjutnya diterangkan pada Pasal 1601j KUH Perdata bahwa tiap janji yang bertentangan dengan sesuatu ketentuan dalam pasal ini, adalah batal.

Dari permasalahan-permasalahan tentang pemberlakuan perjanjian kerja waktu tertentu pada pekerja waktu tertentu tidak ditemukan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Hal ini juga terjadi karena adanya asas kebebasan berkontrak dalam masyarakat dalam perkembangannya

kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Tenaga kerja merupakan salah satu pendukung utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesuai dengan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Berdasarkan wawancara menurut staf perusahaan yang mengurus PKWT, Dewi (Dewi, wawancara, PT. Energi Bumi Sakti Semarang, 30 Mei 2019):

“PKWT harus dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia dimaksudkan untuk lebih menjamin kepastian hukum terhadap kedudukan para pihak. Selain itu perjanjian yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih memudahkan pelaksanaannya dan menghindari kemungkinan terjadinya wanprestasi terhadap perjanjian oleh salah satu pihak. Oleh karena telah diuraikan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja dengan tetap mengacu kepada peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”.

Adapun aturan yang wajib dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis khususnya PKWT berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- 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;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ditinjau dari aturan yang diterapkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan telah sesuai tetapi ditinjau dari isi PKWT PT. Energi Bumi Sakti Semarang belum sesuai dengan ketentuan-ketentuan tentang hak-hak pekerja. Hak-hak pekerja menurut Lalu Husni yang selaras dengan ketentuan dalam KUH Perdata adalah hak menerima upah, hak mendapat istirahat/cuti, hak mendapat perlindungan, perawatan dan pengobatan dan hak mendapat surat keterangan bila terjadi pemutusan hubungan kerja⁹². Dalam PKWT PT. Energi Bumi Sakti Semarang

⁹²Lalu Husni, Op.Cit., hal.72

PT. Energi Bumi Sakti Semarang sudah menerapkan adanya perlindungan khususnya Jamsostek bagi pekerja yang mengadakan hubungan kerja dalam PKWT.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan yang mengadakan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada PT. Energi Bumi Sakti Semarang, Dewi (wawancara, tanggal 2 Juni 2012, pukul 15.00) bahwa:

“Bila ada pekerja yang sakit atau mengalami luka karena kecelakaan kerja, maka biaya pengobatan pekerja tersebut akan menjadi tanggungan perusahaan tetapi biayanya tergantung kebijakan dari perusahaan. Saya pernah sakit dan biaya yang ditanggung perusahaan hanya biaya pemeriksaan dokter dan biaya obat-obatan yang ditanggung”

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 3 ayat (2) menetapkan setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja berhak mendapat perlengkapan yang dapat melindungi pekerja dari resiko dan kecelakaan di tempat kerja dan kesehatan pekerja. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 6 juga menerapkan ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Hari Tua

Pogram jaminan sosial tenaga kerja ini pun didukung dengan adanya Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 17 Undang-Undang tentang Jamsostek yang menyebutkan: “Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”, dan Pasal 17: “Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program

jaminan sosial tenaga kerja”. Dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang jaminan sosial tersebut bahwa:

- 1) “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.”

Dalam Pasal 18 ayat (3) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa “Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan Ketentuan Undang-undang ini.”

Perjanjian kerja pada perusahaan merupakan hak dan kewajiban antara para pihak. Adapun kewajiban PT. Energi Bumi Sakti Semarang dalam perjanjian kerja adalah:

1. Memberikan fasilitas kepada pihak kedua berupa:
 - 1.1 Perlengkapan kerja
 - 1.2 Makan secara cuma-cuma di kantin yang telah disediakan.

2. Melakukan pembayaran upah/gaji kepada pihak kedua pada minggu pertama setiap bulan.
3. Berhak melakukan pemotongan upah/gaji yang menjadi kewajiban pihak kedua yaitu pajak penghasilan.

Selain itu peralatan kerja yang juga disediakan oleh pengusaha berupa unit-unit Dump Truk. Teknologi tersebut dijalankan oleh 130 orang buruh, 10 (sepuluh) orang mandor dan 10 (sepuluh) orang operator. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Direktur, Agus (wawancara, tanggal 21 Juli 2012, pukul 14.00) bahwa:

“Perlengkapan kerja yang digunakan kepada pekerja yang menjalankan peralatan tersebut hanya berupa Helm, Sepatu Safety, Masker, Kacamata dan Earplug yang diperuntukkan untuk seluruh pekerja”

Selanjutnya dari hasil penelitian penulis ternyata ketentuan dalam fasilitas dalam perjanjian kerja bahwa biaya makan yang tercatat dalam perjanjian kerja disediakan secara cuma-cuma oleh perusahaan tidak disediakan oleh perusahaan. Sehingga membuat pekerja harus menanggung biaya makan masing-masing. Wawancara dilakukan pada salah satu pekerja, Rahman (wawancara, tanggal 02 Juni 2019, pukul 16.00) bahwa:

“Pekerja pada perusahaan ini biasa membawa makanan masing-masing dari tempat tinggal. Karena biaya makan tidak ditanggung oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan hanya menanggung biaya makan bila pekerja mengadakan jam lembur, tetapi upah lembur tidak ditanggung.”

Dalam KUHPerdara Pasal 1338 yang menetapkan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain

dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu.

Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Pelaksanaan suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha agar tercipta keadaan yang baik dan harmonis tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan bahwa “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan. Saat ini terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

Dalam melakukan suatu perjanjian terdapat proses untuk mengikatnya para pihak pada suatu perusahaan. Proses yang dilakukan pada perusahaan PT. Energi Bumi Sakti Semarang yaitu, pertama adanya tahap penerimaan dan penawaran terhadap pihak pekerja. Para pekerja/buruh mengikuti cara penerimaan pekerja dengan kriteria sesuai keinginan perusahaan, setelah

diterimanya pekerja tersebut maka mereka melakukan negosiasi mengenai pemberian gaji/upah dalam pekerjaan. Apabila hal tersebut telah disepakati maka para pihak melakukan penandatanganan kontrak kerja yang disebut dengan tahap contractual. Tahap terakhir yaitu para pihak melaksanakan perjanjian tersebut sesuai yang telah disepakati bersama.

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Berkaitan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus. Dapat dilihat bahwa sistem PKWT merupakan sistem yang menempatkan pekerja sebagai pekerja tidak tetap. Perjanjian ini berkaitan hubungan antara pekerja dalam rangka pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja yang dilandasi dengan perjanjian kerja yang ada, tidak tertutup kemungkinan adanya hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang

mengakibatkan perselisihan perburuhan, sehingga apabila tidak dapat diatasi bisa mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Di dalam PT. Energi Bumi Sakti Semarang sebenarnya memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, **jika terjadinya kecelakaan maka PT. Energi Bumi Sakti Semarang yang akan menanggungnya.** Selain itu juga diberikan perlindungan terhadap upah, waktu kerja, serta perlindungan untuk kesejahteraan. Hal ini sebagaimana diatur di dalam Pasal 86 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan Pasal 88 mengenai pengupahan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada suatu perusahaan mempunyai tata tertib masing-masing. Diantaranya harus mematuhi segala peraturan tata tertib yang telah disepakati antara kedua belah pihak, seperti dalam Pasal 5 surat perjanjian kerja waktu tertentu disebutkan bahwa “ pihak kedua berjanji akan mematuhi peraturan tata tertib kerja dan senantiasa tunduk kepada ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Dalam penelitian lapangan yang didapatkan bahwa, tidak adanya pemberitahuan terhadap habisnya masa kerja pada kontrak kerja tersebut selama 1 (satu) bulan. Pihak pekerja/buruh mengharapkan bahwa pekerjaan mereka masih tetap dilanjutkan demi kelangsungan hidup para pekerja/buruh tersebut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu disini maksudnya adalah perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu.

Pembuatan PKWT yang dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan juga pekerja. Di mana PKWT memiliki peranan yang cukup besar, baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena PKWT tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat (*azas pacta sunt servanda*) bagi pengusaha dan pekerja. Isi dari PKWT tersebut telah mengatur ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha berupa hak dan kewajiban.⁹³ Namun, pelaksanaan isi dari PKWT kerap tidak dijalankan dengan baik, dimana pelaksanaan isi perjanjian tersebut berjalan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akibatnya hak-hak dari pekerja dilanggar. Apabila terjadi pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT maka perjanjian kerja tersebut tidak ada atau batal demi hukum menjadi PKWTT. Dimana pekerja yang terikat PKWT mendapatkan perlindungan hukum seperti pekerja yang terikat PKWTT.

Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Adapun perlindungan hak-hak pekerja/buruh menurut *International Labour Organization (ILO)* adalah sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO

⁹³ Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia hal. 37

tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja.¹²⁰ Dicanangkan bahwa semua anggota walaupun mereka belum meratifikasi konvensi-konvensi dasar ILO, mempunyai kewajiban untuk menghargai, mengembangkan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja. Hak-hak pekerja tersebut adalah:⁹⁴

- 1) Kebebasan berserikat dan pengakuan yang tegas atas hak atas perlindungan bersama;
- 2) Penghapusan semua bentuk kerja paksa;
- 3) Penghapusan yang tegas atas buruh anak;
- 4) Penghapusan diskriminasi dalam kesempatan kerja dan hubungan kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 5 menyebutkan:
“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Pasal 6 menyebutkan:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang ketenagakerjaan di atas, pekerja berhak memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan pengusaha wajib memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa diskriminasi, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, dan tanpa membedakan pekerja yang terikat PKWT maupun pekerja PKWTT.

1. Hak Atas Upah

Menurut ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah menurut Pasal 1 butir 30 Undang-Undang No\ Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

⁹⁴Konvensi ILO No. 100 Tentang Naskah Konvensi Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Selain itu, pengertian upah adalah bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan dan papan. Penghasilan pekerja adalah jumlah penghasilan pekerja dalam satuan waktu tertentu termasuk di dalamnya gaji pokok, tunjangan-tunjangan, premi-premi, dan upah lembur, THR, bonus dan fasilitas-fasilitas.⁹⁵

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdiri atas:

- a Upah minimum;
- b Upah kerja lembur;
- c Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g Denda dan potongan upah;
- h Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Perlindungan dalam pembayaran upah, Pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum dimana upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Pemerintah menetapkan upah minimum

⁹⁵ Soedarjadi, *Op. Cit*, hal. 34

berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁹⁶ Frasa ini serta-merta membuat jelas bahwa dalam penetapan upah minimum titik tolak yang digunakan tidaklah hanya bertujuan mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Juga kepentingan pengusaha/industri harus diperhitungkan. Sekalipun demikian, penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri, demikian ditetapkan ketentuan Pasal 89 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁹⁷ Di dalam peraturan menteri tersebut, upah minimum didefinisikan sebagai upah bulanan terendah, yang meliputi upah pokok serta jaminan-jaminan/upah dan tambahan tetap lainnya. Di dalam peraturan menteri lainnya ditetapkan bahwa standar kebutuhan hidup layak harus dipenuhi oleh pekerja/buruh seorang diri sedemikian sehingga dapat hidup layak dengan memenuhi kebutuhan fisik maupun non-fisik, serta sosial selama satu bulan, dan diterapkan terhadap mereka (buruh/pekerja) yang bekerja kurang dari satu tahun.⁹⁸

Menurut Bapak Djoko Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan bahwa setiap karyawan kontrak diberikan upah pokok sesuai dengan UMR di lokasi penempatan dia bekerja. Walaupun perusahaan di ada di Kota Semarang, namun jika karyawan ditempatkan di luar Jawa maka upah

⁹⁶ Agusmidah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), hal. 21

⁹⁷ *Ibid*, hal. 23

⁹⁸ *Ibid*,

yang diberikan sesuai dengan lokasi penempatan dia bekerja. Perusahaan juga memiliki kebijakan memberikan tunjangan penempatan lokasi karyawan, hal ini disebabkan kebanyakan karyawan ditempatkan di daerah penambangan yang kemungkinan jauh dari keramaian.⁹⁹

Pada sistem pembayaran upah, Budiharjo salah satu karyawan PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan bahwa sistem pembayaran upah dilakukan secara bulanan. Perusahaan memberikan upah melalui sistem transfer ke rekening karyawan dengan waktu yang berbeda-beda sesuai dengan dimulainya karyawan bekerja. Jika karyawan mulai bekerja awal bulan, maka upah diberikan perusahaan di awal bulan, demikian juga jika karyawan mulai bekerja di akhir bulan maka upah akan diberikan perusahaan di akhir bulan.¹⁰⁰

Junaidi karyawan yang pernah ditempatkan perusahaan di Pulau Kalimantan mengatakan, Perusahaan selain memberikan upah pokok juga memberikan tunjangan penempatan. Besarnya tunjangan penempatan disesuaikan dengan lokasi penempatan karyawan. Untuk karyawan yang ditempatkan di pedalaman memiliki tunjangan penempatan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang ditempatkan di perkotaan.¹⁰¹

Menanggapi masalah tunjangan, Bapak Djoko kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang menegaskan bahwa perusahaan memberikan tunjangan selain tunjangan penempatan juga tunjangan lainnya yang sesuai dengan peraturan yang ada. Perusahaan berusaha memenuhi hak pekerja agar pekerja

⁹⁹Wawancara dengan Bp Djoko Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang

¹⁰⁰Wawancara dengan Bp. Budiharjo Karyawan PT. Energi Bumi Sakti Semarang

¹⁰¹Wawancara dengan Bapak Junaidi Karyawan PT. Energi Bumi Sakti Semarang

dapat maksimal memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Waktu pemberian upah pun disesuaikan dengan mulai bekerjanya karyawan di perusahaan.¹⁰²

Mengenai penjelasan di atas perlindungan hak atas upah, bahwa pengusaha wajib membayar upah pekerja tepat waktu dimana yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati dan pembayaran terhadap upah harus sesuai upah yang disepakati. Pembayaran upah kepada pekerja kontrak maupun pekerja tetap dilihat dari struktur dan skalanya dan pengusaha tidak boleh membayar upah pekerja baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap dibawah upah minimum sesuai ketentuan daerah masing-masing.¹⁰³

2. Hak Jaminan Sosial Pekerja

Setiap pekerja akan menghadapi resiko dalam bekerja maka pekerja perlu suatu instrument atau alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko yang disebut jaminan sosial. Menurut *intentional organization* atau disebut ILO, jaminan sosial pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk pada warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat bekurangnya penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut serta jaminan untuk

¹⁰²Wawancara dengan Bapak DjokoKepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang

¹⁰³ M. Syaufii Syamsudin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004), hal. 136

tunjangan keluarga dan anak.¹⁰⁴ Pada tahun 2002, ILO merampungkan proyek *Restructing of Social Security in Indonesia* yang merekomendasikan perbaikan kelembagaan terutama Jamsostek dan mengkaji opsi-opsi menyangkut program tunjangan termasuk;¹⁰⁵

1. Kelayakan untuk menggantikan skim jaminan hari tua yang ada sekarang dengan skim pensiun asuransi sosial yang akan membayar uang pensiun secara bulanan kepada para pensiunan.
2. Perbaikan dalam skim kecelakaan kerja memperkenalkan pensiun untuk keadaan darurat jangka panjang untuk mereka yang cacat permanen dan kematian akibat kecelakaan kerja;
3. Kelayakan untuk mengubah kewajiban pengusaha membayar tunjangan melahirkan menjadi tunjangan asuransi sosial dengan menggunakan sumber dana yang sama dengan yang dikeluarkan pengusaha selama ini sebagai upaya mengelak dari dan menghindari diskriminasi terhadap pekerjaan perempuan;
4. Kelayakan untuk menerapkan skim asuransi tunjangan pengangguran yang berpotensi mengurangi krisis ekonomi di masyarakat dan mengurangi tingkat pengangguran.
5. Kelayakan untuk mendapatkan skim bantuan sosial membentuk jaring pengaman sosial dasar bagi kelompok miskin yang paling rentan, suatu program yang di danai oleh pemerintah di level.
6. Studi khusus untuk merumuskan opsi-opsi kebijakan perluasan jangkauan untuk mereka yang selama ini belum mencakup seperti mereka yang bekerja di perusahaan-perusahaan kecil, sektor informal dan mereka yang membukan usaha sendiri atau bekerja sendiri.
7. Penilaian asuransi atas program Jamsostek dan anggaran sosial yang menganalisis dan memproyeksikan biaya sosial secara keseluruhan terhadap pendapatan yang bisa diperkirakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, hal-hal yang dilakukan oleh ILO dapat dilihat bahwa untuk mencapai suatu program perlindungan sosial yang komperenshif di Indonesia dalam jangka panjang masih perlu perluasan penyediaan asuransi sosial yang lebih baik ke semua sektor perluasan penyediaan asuransi sosial yang lebih baik ke semua sektor formal dan

¹⁰⁴ Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hal. 180-181

¹⁰⁵ Masitah Pohan, *Op. Cit*, hal. 101-102

menyediakan tunjangan jaminan sosial yang lebih berarti yang akan menyediakan dukungan pembiayaan yang wajar untuk seluruh pekerja bila terjadi gangguan kerja (sakit, cedera, cacat, persalinan, melemahnya daya tahan, pensiun dan sebagainya) yang didasarkan kepada kepedulian sosial untuk meminimalisasi dampak kesenjangan yang terjadi di masyarakat Indonesia.¹⁰⁶

BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.¹⁰⁷ BPJS Ketenagakerjaan menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jamsostek diselenggarakan dengan metode pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.¹⁰⁸

Mengenai Jamsostek, **Bp. Djoko** selaku Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan bahwa seluruh karyawan didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Karyawan wajib mengikuti program tersebut.

¹⁰⁶*Ibid*, hal. 103

¹⁰⁷ Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Jamsostek yang menyatakan bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

¹⁰⁸ Masitah Pohan, *Op. Cit*, hal. 107

Untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan menanggung sepenuhnya tanpa dipotong dari upahnya. Hal ini merupakan kebijakan perusahaan untuk menjamin karyawannya sesuai yang ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰⁹

Iman Soepomo mengartikan jaminan sosial tenaga kerja adalah pembayaran yang diterima pihak pekerja diluar kesalahan tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal pekerja kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya¹¹⁰

Program BPJS Ketenagakerjaan dibiayai dari, oleh dan untuk peserta. Dengan pengumpulan dana dari jumlah yang relatif kecil terkumpul dan yang memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan pada pesertanya. Dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan berlaku prinsip gotong-royong dalam arti kerja sama antara yang mampu dan kurang mampu, antara yang berusia tua dan yang berusia muda, antara yang sehat dan yang sakit. Dengan demikian jamsostek salah satu wujud dari pemerataan pembangunan, bagi para peserta jamsostek juga.¹¹¹

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja

¹⁰⁹Wawancara dengan XXX Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang

¹¹⁰ Imam Soepomo, *Op. Cit*, hal. 136

¹¹¹ Y.W Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 2007), hal. 90

tertinggal resiko-resiko tertentu. Maka dapat ditarik kesimpulan, BPJS Ketenagakerjaan mempunyai berbagai aspek yaitu:¹¹²

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- 2) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja;
- 3) Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang;
- 4) Menciptakan ketenagakerjaan, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja;
- 5) Dengan adanya jamsostek akan menciptakan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko ekonomi.

3. Hak Atas Keamanan Pekerja

Keamanan di tempat kerja yang dimaksud yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi aset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan perusahaan harus membuat aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Peraturan yang memuat aturan-aturan yang bertujuan untuk menjaga keamanan tenaga kerja/buruh dari bahaya kecelakaan disebut Peraturan Keamanan Kerja. Penjagaan secara umum terhadap bahaya kecelakaan mula-mula diatur dalam *Reglement houdende bepalingen tot beveiliging bij het verblijven in fabrieken en werkplaatsen* (Peraturan tentang Pengamanan dalam pabrik dan Tempat Kerja) atau disingkat *Veiligheidsreglement* (Stbl. 1905 nr 521), yang kemudian pada tahun 1910 diganti dengan *Veiligheidsreglement* (Stbl. 1910 nr

¹¹²*Ibid*, hal. 92

406) yang pada akhirnya diganti lagi menjadi Undang–Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.¹¹³

Keselamatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang sangat vital bagi pekerja untuk memperbaharui motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.¹¹⁴ Peranan keselamatan kerja di tempat kerja sebagai wujud keberhasilan perusahaan dengan mengikuti dan mentaati ketentuan pada Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan (K3) Kerja serta peraturannya. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat perlu karena dapat memperbaiki kualitas hidup pekerja melalui jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta situasi kerja yang aman, tenang dan sehat sehingga dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih produktif. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila produk yang dihasilkan perusahaan semakin baik dan berkualitas dan kerugian yang diperoleh perusahaan semakin kecil (*zero accident*).¹¹⁵

Adapun ruang lingkup keselamatan kerja dibatasi oleh adanya 3 (tiga) unsur yang harus dipenuhi secara kumulatif terhadap tempat kerja. Tiga unsur yang harus dipenuhi adalah:¹¹⁶

1. Tempat kerja di mana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha.

¹¹³ M. Syaufii Syamsudin, *Op. Cit*, hal. 139

¹¹⁴ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), hal. 27

¹¹⁵ Harry Siregar, Jurnal: Peranan Keselamatan Kerja di Tempat Kerja Sebagai Wujud Keberhasilan Perusahaan, (Program Studi Teknik Kimia Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara, 2005), hal. 1

¹¹⁶ Moekijat, *Op. Cit*, hal. 31

2. Adanya tenaga kerja, dan
3. Ada bahaya di tempat kerja.

Prosedur yang berkaitan dengan keamanan (*SOP, Standards Operation Procedure*) wajib dilakukan. Prosedur itu antara lain adalah penggunaan peralatan keselamatan kerja. Fungsi utama dari peralatan keselamatan kerja adalah melindungi dari bahaya kecelakaan kerja dan mencegah akibat lebih lanjut dari kecelakaan kerja. Pedoman dari ILO (*International Labour Organization*) menerangkan bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pedoman itu antara lain¹¹⁷:

- a Melindungi pekerja dari setiap kecelakaan kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja;
- b Membantu pekerja menyesuaikan diri dengan pekerjaannya;
- c Memelihara atau memperbaiki keadaan fisik, mental, maupun sosial para pekerja;
- d Alat keselamatan kerja yang biasanya dipakai oleh tenaga kerja adalah helm, masker, kacamata, atau alat perlindungan telinga tergantung pada profesinya.

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas terlihat bahwa PT. Energi Bumi Sakti Semarang sebagai pihak pertama yang mempunyai kewajiban seperti yang diterangkan di atas tidak menaati isi dari perjanjian kerja yang dibuat antara kedua belah pihak. PT. Energi Bumi Sakti Semarang sudah menjadikan suatu perjanjian kerja yang dibuat sebagai Undang-Undang yang harus dilaksanakan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹¹⁷ Marsitah Pohan, *Op. Cit*, hal. 98

Pemerintah menetapkan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, menurut Lalu Husni kebijakan itu meliputi¹¹⁸:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Sebelum membahas tentang keberlakuan asas *pacta sunt servanda* pada perjanjian antara pekerja dan di PT. Energi Bumi Sakti Semarang harus diketahui terlebih dahulu hubungan antara asas hukum dan aturan hukum, jadi asas hukumlah yang melahirkan norma hukum kemudian norma hukum yang melahirkan aturan hukum. Dari satu asas hukum dapat melahirkan lebih dari satu norma hukum hingga tak terhingga jumlahnya.¹¹⁹

Dalam hal ini dari asas hukum *pacta sunt servanda* lahirlah norma hukum “perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang” yang termaktub dalam Pasal 1338 Ayat (1) BW yang menjadi salah satu landasan bergeraknya hukum kontrak. Asas *pacta sunt servanda* atau yang istilah lengkapnya adalah *pacta convent quae neque contra leges neque dolo maloinita sunt omnimodo observanda sunt* berarti suatu kontrak yang tidak dibuat secara illegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti. Kekuatan

¹¹⁸Lalu Husni, Op.Cit., hal.158

¹¹⁹Achmad Ali, 2015, *Menguak Tabir Hukum Edisi Kedua*, Prenamedia Group, Jakarta, hlm.9.

berlakunya *pacta sunt servanda* ini sangat kuat dengan hanya memberikan beberapa kekecualian.¹²⁰

Maksud asas *pacta sunt servanda* dalam suatu perjanjian, tidak lain adalah untuk mendapatkan kepastian hukum bagi para pihak yang telah membuat perjanjian itu. Menurut Subekti bahwa :¹²¹ “Tujuan asas *pacta sunt servanda* adalah untuk memberikan perlindungan kepada para pembeli bahwa mereka tak perlu khawatir akan hak-haknya karena perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi para pembuatnya”.

Pada perjanjian antara pekerja dan di PT. Energi Bumi Sakti Semarang, kekuatan mengikatnya kontrak terletak pada bentuknya yang tertulis dan pada kesepakatan para pihak. Kontrak yang sebatas kata-kata yang diucapkan sama sekali tidak mengikat pada perjanjian ini. Menurut Rusman Thoeng sangatlah penting untuk membuat kontrak dengan pengguna jasa terlebih dahulu sebelum memberikan jasa, kontrak tersebut dalam bentuk tertulis yang disebut surat perikatan atau *Engagement Letter*. Menurut Blasius Mangande kontrak dibuat agar kedua pihak mendapatkan kepastian hukum.

Sebagaimana yang diatur dalam BW, asas *pacta sunt servanda* mensyaratkan bahwa sebuah kontrak juga harus dijalankan dengan iktikad baik dan keterikatan kepada suatu kontrak bukan hanya terhadap apa-apa yang ditulis dalam kontrak tersebut, melainkan dalam menjalankan kontrak tersebut para pihak

¹²⁰Munir Fuady, *Teori-Teori Besar dalam Hukum, Op,Cit*, hlm.210.

¹²¹Qirom A. Syamsudin Meliala, 1985, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta, hlm.20

juga terikat terhadap prinsip iktikad baik, keadilan, kesusilaan dan kebiasaan dalam menjalankan kontrak.

Dengan demikian kontrak atau perjanjian yang dibuat oleh di PT. Energi Bumi Sakti Semarang dengan pekerja harus pula dijalankan dengan iktikad baik serta para pihak antara lain di PT. Energi Bumi Sakti Semarang dan pekerja tidak hanya terikat terhadap apa yang telah tertulis dalam kontrak yang telah mereka buat akan tetapi dalam menjalankan kontrak mereka juga terikat dengan prinsip iktikad baik, keadilan, kesusilaan dan kebiasaan.

Iktikad baik dalam ilmu hukum sendiri terbagi dua yaitu iktikad baik yang subyektif dan itikad baik yang obyektif. Iktikad baik dalam pengertian subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum yaitu apa yang terletak pada sikap batin seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan iktikad baik dalam pengertian yang obyektif maksudnya bahwa pelaksanaan suatu perjanjian itu harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa-apa yang dirasakan sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

Sebelum membuat kontrak dengan tujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, kode etik mensyaratkan bahwa PT. Energi Bumi Sakti Semarang harus mengenali calon pekerjanya, keinginan pekerja dan kemampuan PT. Energi Bumi Sakti Semarang itu sendiri, sehingga tercipta *trust* (kepercayaan) antara para pihak, PT. Energi Bumi Sakti Semarang percaya pada pekerjanya bahwa keberadaan perusahaan tidak akan digunakan untuk hal-hal yang bertentangan

dengan keadilan, kebiasaan ataupun kesusilaan dan pegawai percaya bahwa PT. Energi Bumi Sakti Semarang yang bersangkutan memang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan perjanjian kerja dengan baik. Ini erat pula kaitannya dengan iktikad baik (*good faith*) yang merupakan dasar utama bagi berlakunya prinsip *pacta sunt servanda*, di mana suatu kontrak harus dijalankan dengan tidak berburuk sangka, jadi para pihak harus menjalankannya dalam keadaan *bona fide* (beriktikad baik).

B. Kendala dalam penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang.

Pada pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Energi Bumi Sakti Semarang tidak selamanya berjalan sesuai dengan harapan perusahaan maupun karyawan. Pada pelaksanaan tersebut muncul kendala-kendala baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Namun pada penyelesaiannya, perusahaan mendahulukan proses musyawarah sebagai jalan utama penyelesaian permasalahan tersebut.

Menurut ketentuan Pasal 59 ayat (1) [UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) (“UUK”), perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- d pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika pengusaha tidak memberitahukan perpanjangan PKWT ini dalam waktu 7 (tujuh) hari maka perjanjian kerjanya demi hukum menjadi perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu (“PKWTT”) (lihat Pasal 59 ayat [5] UUK).

Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”) bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Juga dalam hal PKWT dilakukan melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT (lihat Pasal 59 ayat [7] UUK). Jadi, PKWT dibuat untuk maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila suatu PKWT dibuat melebihi waktu tersebut demi hukum menjadi PKWTT atau dengan kata lain karyawan tersebut menjadi karyawan permanen.

Sedangkan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (lihat Pasal 59 ayat [6] UUK).

Pembaharuan PKWT ini dilakukan dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan (lihat Pasal 3 ayat [5] Kepmenakertrans 100/2004). Jadi, pembaruan perjanjian kerja ini baru dapat dilakukan setelah melewati masa 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama dan hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali maksimal 2 (dua) tahun. Dan selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Konsekuensinya jika pembaharuan perjanjian kerja tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 59 ayat [6] UUK maka demi hukum PKWT tersebut menjadi PKWTT.

Sebagai kesimpulan, PKWT hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali untuk maksimal 2 (dua) tahun dan diperpanjang 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dengan demikian total PKWT dan perpanjangannya adalah paling lama 3 (tiga) tahun. Selain itu, PKWT dapat diperbaharui 1 (satu) kali dengan waktu maksimal 2 (dua) tahun, sehingga bila dihitung masa PKWT dan perbaharuannya adalah 4 (empat) tahun.

Mengenai perpanjangan kontrak, Bp. DjokoKepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan bahwa perusahaan menetapkan jangka waktu kontrak dengan durasi satu tahun, selanjutnya kontrak dapat diperpanjang dengan masa tenggang kontrak selama satu bulan. Perusahaan tidak memperpanjang kontrak karyawan sudah melakukan perpanjangan kontrak. Apabila karyawan masih ingin tetap bekerja, maka karyawan tersebut terlebih dahulu keluar dari perusahaan

dengan habis masa kontrak dan dapat melakukan permintaan melamar pekerjaan minimal setelah 6 (enam) bulan masa kontrak kerja berakhir.¹²²

Budiharjo karyawan PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan bahwa dirinya telah bekerja di perusahaan sangat lama dan tetap menjadi karyawan kontrak. Pada pelaksanaan kontrak, saya hanya dapat memperpanjang kontrak selama satu kali. Setelah berakhir masa kontrak kedua, saya keluar dari perusahaan dan dapat melakukan melamar pekerjaan lagi setelah satu tahun tidak bekerja di perusahaan ini sebagai karyawan baru lagi.¹²³

Bp. Eko sebagai Manager Operasional PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan bahwa kebijakan perusahaan hanya mengangkat karyawan tetap pada level staff di kantor. Untuk karyawan yang berada di lapangan, perusahaan hanya memiliki karyawan kontrak. Hal ini dilakukan perusahaan untuk efisiensi operasional. Staff perusahaan yang membawahi karyawan lapangan merupakan staff operasional yang bertanggung jawab atas operasional perusahaan di lapangan.¹²⁴

Pada pelaksanaan PKWT, karyawan dapat juga melakukan wanprestasi dengan memutuskan kontrak kerja secara sepihak. Karyawan yang meninggalkan lokasi penempatan kadang tidak kembali lagi ke lokasi dengan berbagai alasan. Mengenai wanprestasi yang dilakukan oleh karyawan, Bp. Djoko Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan, “Karyawan meninggalkan lokasi penempatan kerja biasanya dengan alasan keluarga, seperti istrinya sakit, melahirkan ataupun ada keluarganya yang meninggal dunia. Untuk peristiwa

¹²²Wawancara dengan Bp. Djoko Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang

¹²³Wawancara dengan Budiharjo Karyawan PT. Energi Bumi Sakti Semarang

¹²⁴Wawancara dengan Bp. Eko Manager Operasional PT. Energi Bumi Sakti Semarang

tersebut, perusahaan memberikan izin kepada karyawan untuk meninggalkan lokasi dan karyawan tersebut tidak kembali ke lokasi lagi.¹²⁵

Sementara itu Budiharjo karyawan PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan, ada karyawan yang meninggalkan lokasi penempatan dan tidak kembali lagi. Biasanya dia tidak kembali karena tidak betah di lokasi penempatan. Dia meninggalkan lokasi karena alasan keluarga dan mendapatkan biaya transport dari perusahaan, jadi dia kembali ke rumah tanpa mengeluarkan biaya transport karena perusahaan menanggung biaya transport apabila ada kejadian-kejadian tertentu yang mengharuskan karyawan meninggalkan lokasi penempatan.¹²⁶

Untuk menyelesaikan masalah wanprestasi yang dilakukan karyawan, **Bp. Djoko** Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan bahwa seharusnya karyawan yang melakukan wanprestasi dikenakan sanksi memberikan ganti rugi kepada perusahaan. Perusahaan berusaha melakukan musyawarah dan melakukan upaya agar karyawan tersebut kembali ke lokasi penempatan. Jika karyawan tersebut tidak berkeinginan meneruskan kontrak kerja, perusahaan memberikan kebebasan kepada sepenuhnya kepada karyawan, namun karyawan tersebut diharuskan mengganti biaya transportasi yang dikeluarkan perusahaan ketika karyawan kembali dari lokasi penempatan.¹²⁷

Untuk menghindari terjadinya kembali permasalahan tersebut **Bp. Djoko** Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang menegaskan, perusahaan akhirnya mengambil kebijakan kepada karyawan jika karyawan meninggalkan lokasi penempatan sebelum masa kontrak berakhir, maka biaya transportasi yang

¹²⁵Wawancara dengan Bp. Djoko Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang

¹²⁶Wawancara dengan AAA Karyawan PT. Energi Bumi Sakti Semarang

¹²⁷Wawancara dengan XXX Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang

menjadi kewajiban perusahaan tidak diberikan di awal perjalanan. Karyawan yang meninggalkan lokasi penempatan karena alasan tertentu harus menanggung biaya transportasi terlebih dahulu. Sistem penggantian biaya tersebut dilakukan secara reimbursement dan dibayarkan pada upah bulan berikutnya setelah karyawan kembali ke lokasi penempatan.¹²⁸

Dewasa ini surat keterangan yang menyatakan tentang diri pribadi pekerja/buruh pada waktu bekerja di suatu perusahaan sangat penting, karena surat keterangan tersebut dapat dijadikan referensi bagi pengusaha untuk membantu kelancaran dalam penerimaan tenaga baru. UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur hal tersebut, oleh karena itu kita dapat mencari dasar hukum mengenai surat keterangan dalam KUH Perdata. Pasal 1602z KUHPerdata menyatakan bahwa majikan wajib pada waktu berakhirnya hubungan kerja, atas permintaan buruh, memberikan kepadanya surat keterangan. Surat keterangan ini harus memuat suatu keterangan yang sesungguhnya tentang pekerjaan yang telah dilakukan dan lamanya hubungan kerja, yaitu tanggal mulai berlakunya dan tanggal berakhirnya. Surat keterangan ini harus dibubuhi tanggal dan tanda tangan majikan. Atas permintaan khusus dari pekerja/buruh, dalam surat keterangan dimuat cara bagaimana pekerja/buruh telah menunaikan kewajibannya dan alasan-alasan hubungan kerja diakhiri.

Menurut Iman Soepomo pekerja dapat meminta supaya salah satu alasan saja yang dimuat dalam surat keterangan. Atas permintaan itu, pengusaha harus menyebutkan alasan-alasan yang menjadi dasar untuk mengakhiri hubungan-

¹²⁸Wawancara dengan **XXX** Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang

kerja. Jika pengusaha telah mengakhiri hubungan kerja dengan tidak memberikan suatu alasan, pada saat ini sikap tersebut tidak dapat diterima, karena tiap-tiap pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada suatu alasan. Pasal 5 UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta menyatakan bahwa permohonan izin pemutusan hubungan-kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Daerah. Sebenarnya UU No. 12 Tahun 1964 ini sudah dicabut dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, tetapi dalam Pasal 125 ayat (2) dinyatakan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana antara lain UU No. 12 Tahun 1964 dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Cara bagaimana pekerja/buruh telah menunaikan kewajiban-kewajibannya cukup dinyatakan dengan perumusan umum yang berbunyi “telah melakukan pekerjaannya dengan baik”. Dalam hal penilaian pengusaha kurang baik terhadap pekerja/buruh, pengusaha dapat menuliskan penilaiannya tanpa menyebutkan fakta yang sebenarnya. Namun, jika pekerja/buruh mengakhiri hubungan-kerja dengan cara melawan hukum, pengusaha berhak untuk menyebutkan fakta yang sebenarnya dalam surat keterangan.

Mengenai surat keterangan kerja, Bp. Djoko Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang mengatakan perusahaan akan memberikan surat keterangan kerja kepada karyawan jika masa kontrak berakhir. Bagi karyawan yang melakukan wanprestasi, perusahaan tidak akan mengeluarkan surat keterangan kerja.

Perusahaan akan memberikan surat keterangan kerja kepada karyawan yang berakhir masa kontrak bersamaan dengan pesangonnya.¹²⁹

Masih menurut Pasal 1602z KUHPperdata, bahwa seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menuliskan keterangan yang tidak benar, bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pekerja/buruh. Pengusaha bertanggung jawab pula, jika ia memberikan suatu tanda pada surat keterangan yang dimaksudkan untuk memberitakan suatu keterangan tentang pekerja/buruh yang tidak tercakup dalam kata-kata dalam surat keterangan. Demikian juga bila ia memberikan keterangan kepada orang ketiga yang bertentangan dengan surat keterangan. Keterangan kepada pihak ketiga yang tidak bertentangan dengan surat keterangan, tetapi merugikan pekerja/buruh, asal diberikan dengan sengaja untuk merugikan pekerja/buruh, masih tindakan yang berlawanan dengan hukum biasa.

Seorang pekerja/buruh yang tidak menerima surat keterangan atau menerima surat keterangan yang tidak benar atau tidak lengkap, menurut Iman Soepomo. berhak menuntut di muka pengadilan untuk diberikan surat keterangan atau suatu perbaikan atau tambahan dalam surat keterangan, jika perlu dengan suatu uang paksaan untuk tiap hari pengusaha tidak memenuhi kewajibannya.

Pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan ini dilakukan oleh PT. Energi Bumi Sakti Semarang terhadap para pekerja dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan perjanjian adalah Peraturan Perusahaan PT. Energi Bumi Sakti Semarang yang dibuat oleh

¹²⁹Wawancara dengan XXX Kepala HRD PT. Energi Bumi Sakti Semarang

perusahaan dengan perwakilan pekerja di perusahaan tersebut dan telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja yang terkait. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Perusahaan hampir sebagian besar sudah terlaksana.

Pacta Sunt Servanda merupakan asas atau prinsip dasar dalam sistem Hukum Sipil, yang dalam perkembangannya diadopsi ke dalam hukum internasional. Pacta Sunt Servanda berasal dari bahasa latin yang berarti bahwa "janji harus ditepati". Pacta Sunt Servanda (*agreements must be kept*) menyatakan bahwa setiap perjanjian menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian. Asas ini menjadi dasar Hukum Internasional karena termaktub dalam Konvensi Wina (*Vienna Convention on the Laws of Treaties*) tanggal 23 Mei 1969 pasal 26 yang menyatakan bahwa "*every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith*" (setiap perjanjian mengikat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik).

Pacta Sunt Servanda disebut juga sebagai asas kepastian hukum yang berkaitan dengan akibat perjanjian. Asas Pacta Sunt Servanda menyatakan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak sebagaimana layaknya sebuah undang-undang, mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Hans Kelsen menyatakan bahwa Pacta Sunt Servanda merupakan norma dasar (*grundnorm*).

Pacta Sunt Servanda pertama kali diperkenalkan oleh Grotius yang kemudian mencari dasar pada sebuah hukum perikatan dengan mengambil

prinsip-prinsip hukum alam atau hukum kodrat. Bahwa seseorang yang mengikatkan diri pada sebuah janji mutlak untuk memenuhi janji tersebut (*promissorum implendorum obligati*). Menurut Grotius, asas Pacta Sunt Servanda ini timbul dari premis bahwa kontrak terjadi secara alamiah dan sudah menjadi sifatnya mengikat berdasarkan dua alasan, yaitu: Sifat kesederhanaan bahwa seseorang harus berkejasama dan berinteraksi dengan orang lain, yang berarti orang ini harus saling mempercayai yang pada gilirannya memberikan kejujuran dan kesetiaan Hak milik yang dapat dialihkan dimana apabila seseorang individu memiliki hak untuk melepaskan hak miliknya, maka tidak ada alasan untuk mencegahnya melepaskan haknya yang kurang penting khususnya melalui kontrak. Pada dasarnya asas ini berkaitan dengan kontrak atau perjanjian yang dilakukan diantara individu, yang mengandung makna bahwa: Perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Mengisyaratkan bahwa pengingkaran terhadap kewajiban yang ada pada perjanjian merupakan tindakan melanggar janji atau wanprestasi.

Asas Pacta Sunt Servanda merupakan sakralisasi atas suatu perjanjian (*sanctity of contracts*). Titik fokus dari hukum perjanjian adalah kebebasan berkontrak atau yang dikenal dengan prinsip otonomi, yang berarti bahwa dengan memperhatikan batas hokum yang tepat orang dapat mengadakan perjanjian apa saja sesuai dengan kehendaknya, dan apabila mereka telah memutuskan untuk membuat perjanjian, mereka terikat dengan perjanjian tersebut. Perwujudan asas Pacta Sunt Servanda dalam Hukum Nasional Indonesia terdapat dalam pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) yang menyatakan

bahwa: Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.

Kemudian Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional pasal 4 ayat (1) menyatakan bahwa Pemerintah Republik Indonesia membuat perjanjian internasional dengan satu negara atau lebih, organisasi internasional, atau subjek hukum internasional lain berdasarkan kesepakatan; dan para pihak berkewajiban untuk melaksanakan perjanjian tersebut dengan iktikad baik.

C. Upaya mengatasinya kendala yang ada dalam kendala dalam penerapan asas pacta sunt servanda dalam PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang ?

Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.

Pengakhiran hubungan kerja berarti bagi pekerja/buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya

dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya, dan sebagainya.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa ‘Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja’. Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Artinya, tidak diputuskan hubungan kerjanya pada waktu mendatang setelah ia mendapatkan pekerjaan

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga-kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam undang-undang ini diatur tentang cara membuat perjanjian-kerja, baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1. Perpanjangan Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Masalah perpanjangan tidak menjadi persoalan pada PKWTT karena perjanjian kerja macam ini terus berjalan hingga perjanjian kerja berakhir. UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur tentang perpanjangan PKWTT, karena PKWTT tidak mungkin ada perpanjangan karena pekerja/buruh sudah menjadi pekerja tetap, lain halnya untuk PKWT.

UU No. 13 Tahun 2003 hanya mengatur masalah pemberitahuan perpanjangan perjanjian kerja, tetapi tidak mengatur masalah pemberitahuan pemutusan hubungan kerja demi hukum. Mengenai putusnya hubungan kerja demi hukum dalam hal waktunya telah habis, kami condong untuk mensyaratkan bahwa dengan lewatnya waktu yang ditentukan itu, juga habislah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut dan pengusaha tidak dapat menempatkannya di bagian lain di perusahaannya. Jika pekerjaan yang bersangkutan masih ada dan harus diteruskan, seharusnya pekerja/buruh terus dipekerjakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kecuali jika pekerjaan yang ditangani sudah tidak ada dan pengusaha tidak dapat lagi menempatkan di bagian lain, artinya sudah tidak ada pekerjaan lagi bagi pekerja/buruh, maka hubungan-kerja putus. Dalam hal yang demikian ini, perlu adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memberitahukan kepada pekerja/buruh bahwa akan diadakan pemutusan hubungan-kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar pekerja/buruh ada persiapan mental dalam menghadapi kenyataan bahwa ia besok tidak mempunyai pekerjaan lagi. Pemberitahuan ini hendaknya dilakukan juga kepada instansi penempatan pekerja/buruh, agar instansi tempat asal pekerja/buruh pada waktunya dapat membantu pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan baru. Pemberitahuan ini tidak merupakan syarat bagi putus atau tidaknya hubungan-kerja tersebut, tetapi semata-mata untuk membantu pekerja/buruh, jika perlu dengan ancaman pidana denda.

Bagaimana jika ada suatu perusahaan yang ingin memperpanjang kontrak terhadap pekerja/buruhnya, sedangkan pekerja/buruhnya tidak mau sementara pekerjaan belum selesai.

Jika status pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang terikat PKWT, maka perlu juga mengetahui apakah perjanjian-kerja dalam PKWT di perusahaan termasuk (a) PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, atau (b) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, atau (c) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru (Kepmentrans Nomor KEP. 100/MEN/IV/2004).. Jika PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, maka perjanjian-kerja tidak boleh dihentikan oleh siapa pun sebelum pekerjaan yang disepakati selesai. Namun, jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT putus demi hukum. Dan jika pekerjaan belum dapat diselesaikan karena kondisi tertentu, sedangkan waktu yang diperjanjikan telah habis maka dapat dilakukan pembaharuan dan PKWT dapat diperpanjang oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika menolak memperpanjang perjanjian-kerja bisa dianggap mengundurkan diri dan akibatnya dapat dikenai memberi ganti rugi. Selanjutnya, jika perjanjian-kerja ditentukan berdasarkan musim, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Jadi, PKWT jenis ini sangat ditentukan oleh musim. Demikian juga PKWT yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjakan; juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Kami berpendapat bahwa pengaturan tentang akibat perpanjangan dan pembaharuan PKWT yang tidak memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 lebih menguntungkan pekerja/buruh daripada pendapat Van der Griten dan Iman Soepomo. Sebab, pekerja/buruh yang berurusan untuk menuntut haknya di pengadilan rupa-rupaya seperti menegakkan benang basah alias mustahil mendapat perhatian. Lain halnya jika sebagai akibat persyaratan yang tidak terpenuhi dalam perpanjangan perjanjian-kerja atau pembaharuan perjanjian-kerja, demi hukum PKWT menjadi PKWTT. Bagi pekerja/buruh yang penting bukan mendapat ganti rugi yang hanya dapat dinikmati sesaat, tetapi keberlangsungan pekerjaan. Keberlangsungan pekerjaan merupakan sinyal bahwa pekerja/buruh dapat menghidupi dirinya dan keluarganya dalam waktu yang masih lama.

Bagaimana jika perjanjian-kerja diadakan perpanjangan bersamaan pembaharuan dan diadakan berulang kali. Dalam contoh kasus, misalnya B adalah pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT selama dua tahun. Lalu PKWT B diperpanjang selama satu tahun. Setelah perpanjangan PKWT selesai, B diberhentikan. Kemudian B dipekerjakan kembali dengan memakai istilah diperbaharui dengan sistem PKWT selama satu tahun, lalu diperpanjang lagi selama satu tahun. Hal tersebut terjadi berulang kali, sehingga B tidak pernah menjadi pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTT.

Jika terjadi perpanjangan bersamaan pembaharuan dan terjadi berulang kali, maka jawabnya ada dalam Pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Pasal ini sudah jelas mengatur bahwa PKWT dapat diperpanjang **atau**

diperbaharui. Berdasarkan pasal tersebut sudah jelas bahwa yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah kata **atau** bukan kata **dan**. Dengan demikian bagi PKWT yang masa kontraknya habis, perusahaan dapat memilih untuk memperpanjang atau memperbaharui perjanjian-kerja tersebut. Dalam hal ini, berdasarkan bunyi Pasal 59 ayat (3) tersebut tidak dapat menerapkan *perpanjangan sekaligus pembaharuan* perjanjian-kerja.

2. Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Selanjutnya, apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003).

Jadi, seandainya seorang pekerja/buruh terikat dalam PKWT selama dua tahun, bila baru bekerja dua bulan ingin mengakhiri hubungan-kerja tersebut, maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan.

Banyak pengusaha cenderung mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Mereka tidak menyadari bahwa PKWTT itu sebenarnya merugikan pengusaha, kecuali jika pengusaha ingin mengikat pekerja/buruh agar tidak berhenti sebelum habis berlakunya PKWT. Contohnya: Kita mengetahui bahwa PKWT tidak boleh mencantumkan masa percobaan yang lamanya tiga

bulan. Seandainya pekerja/buruh baru bekerja selama dua bulan dari jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, lalu pengusaha berkehendak untuk mengakhiri hubungan-kerja dengan pekerja/buruh tersebut, maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi sebanyak 24 bulan dikurangi 2 bulan dan sisanya dikalikan besarnya gaji per bulan. Sebaliknya kalau pekerja/buruh diikat dengan PKWTT, maka bisa diadakan masa percobaan selama tiga bulan, dan seandainya baru dua bulan bekerja lalu pekerja/buruh keluar, maka pengusaha tidak perlu memberikan ganti rugi apa pun kepada pekerja/buruh karena masih dalam masa percobaan. Oleh karena itu, jika pengusaha khawatir kalau pekerja/buruh akan mengakhiri hubungan-kerja sebelum saatnya, maka sebaiknya pengusaha mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Sebaliknya jika tidak ada yang dikhawatirkan akan kehilangan pekerja/buruh, maka perjanjian-kerja sebaiknya dengan PKWTT.

3. Tunjangan Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT kemungkinan dapat tunjangan atau tidak, dapat dibaca dalam perjanjian-kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh, karena menurut Pasal 1338 BW bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

Namun, bukan berarti perjanjian-kerja dapat mengatur apa saja semauanya perusahaan. Pasal 54 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan

yang berlaku. Dalam Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan pada Pasal 54 ayat (2) adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian-kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana kedudukan peraturan perundang-undangan terhadap perjanjian-kerja, tidak dijelaskan dalam Penjelasan. Sementara itu, sampai sekarang ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan masih berlaku yang dibuat sebelum keluarnya UU No. 13 Tahun 2003, di antaranya PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Kalau kita membaca Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003, dapatlah disimpulkan bahwa Penjelasan tersebut tidak ada penegasan mengenai hierarki norma mana yang didahulukan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Namun, kalau kita mengingat bahwa kedudukan Hukum Ketenagakerjaan termasuk Hukum Administrasi Negara, maka dapatlah kita ketahui bahwa peraturan perundang-undangan kedudukannya lebih tinggi daripada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Pasal 109 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa 'Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Berdasarkan bunyi pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peraturan perusahaan adalah norma yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Sementara itu, menurut Pasal 116 UU No. 13 Tahun 2003

dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Menurut hemat saya perjanjian kerja bersama mempunyai kedudukan lebih tinggi daripada peraturan perusahaan, karena perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan perwakilan kepentingan dari setiap pekerja/buruh.

Jadi, untuk mengetahui apakah pekerja/buruh sebagai pekerja/buruh yang dapat memperoleh tunjangan, dapat dirunut pada perjanjian-kerja. Jika dalam perjanjian-kerja tidak ada aturan mengenai hal tersebut, langkah selanjutnya adalah mengecek pada perjanjian kerja bersama, baru kalau tidak berhasil dapatlah mengecek di peraturan perusahaan., terakhir pada peraturan perundang-undangan.

UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara khusus tentang tunjangan bagi pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT, sementara itu Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 hanya menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengertian pekerja/buruh dalam pasal tersebut, menurut Pasal 1 butir 2 UU No. 13 Tahun 2003, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi tidak menegaskan siapakah yang dimaksud pekerja/buruh, apakah yang dimaksud adalah pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT ataukah pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTT, atau keduanya.

Kalau kita membaca, baik PP No. 8 Tahun 1981 dan UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Persoalannya sampai kapan upah tersebut diterimakan kepada pekerja/buruh. Pasal 2 PP No. 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Berdasar pasal ini dapat ditafsirkan bahwa selama pekerja/buruh memiliki hubungan-kerja dengan perusahaan yang secara legal biasanya dicatatkan dalam perjanjian-kerja, maka pekerja/buruh berhak menerima upah tanpa memandang sifat perjajanjian apakah PKWT atau PKWTT.

4. Surat Keterangan tentang Diri Pekerja/Buruh

Dewasa ini surat keterangan yang menyatakan tentang diri pribadi pekerja/buruh pada waktu bekerja di suatu perusahaan sangat penting, karena surat keterangan tersebut dapat dijadikan referensi bagi pengusaha untuk membantu kelancaran dalam penerimaan tenaga baru. UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur hal tersebut, oleh karena itu kita dapat mencari dasar hukum mengenai surat keterangan dalam KUH Perdata. Pasal 1602z KUHPperdata menyatakan bahwa majikan wajib pada waktu berakhirnya hubungan kerja, atas permintaan buruh, memberikan kepadanya surat keterangan. Surat keterangan ini harus memuat suatu keterangan yang sesungguhnya tentang pekerjaan yang telah dilakukan dan lamanya hubungan kerja, yaitu tanggal mulai berlakunya dan tanggal berakhirnya. Surat keterangan ini harus dibubuhi tanggal dan tanda tangan majikan. Atas permintaan khusus dari

pekerja/buruh, dalam surat keterangan dimuat cara bagaimana pekerja/buruh telah menunaikan kewajibannya dan alasan-alasan hubungan-kerja diakhiri.

Atas permintaan itu, pengusaha harus menyebutkan alasan-alasan yang menjadi dasar untuk mengakhiri hubungan-kerja. Jika pengusaha telah mengakhiri hubungan-kerja dengan tidak memberikan suatu alasan, pada saat ini sikap tersebut tidak dapat diterima, karena tiap-tiap pemutusan hubungan-kerja harus didasarkan pada suatu alasan. Pasal 5 UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta menyatakan bahwa permohonan izin pemutusan hubungan-kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Daerah. Sebenarnya UU No. 12 Tahun 1964 ini sudah dicabut dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, tetapi dalam Pasal 125 ayat (2) dinyatakan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana antara lain UU No. 12 Tahun 1964 dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Cara bagaimana pekerja/buruh telah menunaikan kewajiban-kewajibannya cukup dinyatakan dengan perumusan umum yang berbunyi “telah melakukan pekerjaannya dengan baik”. Dalam hal penilaian pengusaha kurang baik terhadap pekerja/buruh, pengusaha dapat menuliskan penilaiannya tanpa menyebutkan fakta yang sebenarnya. Namun, jika pekerja/buruh mengakhiri hubungan-kerja dengan cara melawan hukum,

pengusaha berhak untuk menyebutkan fakta yang sebenarnya dalam surat keterangan.

Masih menurut Pasal 1602z KUHPperdata, bahwa seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menuliskan keterangan yang tidak benar, bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pekerja/buruh. Pengusaha bertanggung jawab pula, jika ia memberikan suatu tanda pada surat keterangan yang dimaksudkan untuk memberitakan suatu keterangan tentang pekerja/buruh yang tidak tercakup dalam kata-kata dalam surat keterangan. Demikian juga bila ia memberikan keterangan kepada orang ketiga yang bertentangan dengan surat keterangan. Keterangan kepada pihak ketiga yang tidak bertentangan dengan surat keterangan, tetapi merugikan pekerja/buruh, asal diberikan dengan sengaja untuk merugikan pekerja/buruh, masih tindakan yang berlawanan dengan hukum biasa.

Seorang pekerja/buruh yang tidak menerima surat keterangan atau menerima surat keterangan yang tidak benar atau tidak lengkap, menurut Iman Soepomo. berhak menuntut di muka pengadilan untuk diberikan surat keterangan atau suatu perbaikan atau tambahan dalam surat keterangan, jika perlu dengan suatu uang paksaan untuk tiap hari pengusaha tidak memenuhi kewajibannya.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan membahas di bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. PKWT di PT. Energi Bumi Sakti Semarang telah dijalankan dengan penerapan asas *pacta sunt servanda* dengan baik antara perusahaan dan pekerja. Konsistensi perusahaan menjalankan pasal-pasal yang tertera dalam perjanjian telah sesuai dengan kesepakatan yang terjadi dalam perjanjian kerja. PT. Energi Bumi Sakti Semarang juga memberikan perlindungan terhadap pekerjanya dalam sistem PKWT. Perlindungan tersebut diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya sudah berjalan secara optimal, walaupun masih terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakmertian karyawan tentang klausul kontrak yang tercantum dalam PKWT.
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan wanprestasi yang dilakukan oleh karyawan dan kendala pengawasan.
3. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan wanprestasi yang dilakukan karyawan, perusahaan berupaya melakukan musyawarah dalam penyelesaiannya dan untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan,

sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan membahas di bab sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Energi Bumi Sakti Semarang sebaiknya memberikan penjelasan secara rinci tentang klausul kontrak yang tercantim dalam PKWT kepada karyawan sebelum karyawan tersebut melakukan penandatanganan kontrak kerja.
2. Pada setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan premisnya atau latar belakang, yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hamid S. Attamimi, "Pancasila, Cita Hukum dalam Kehidupan Hukum Bangsa Indonesia", dalam: Oetojo Oesman dan Alfian (eds.), *Pancasila Sebagai Ideologi: Dalam Berbagai Bidang Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa, dan Bernegara*, BP-7 Pusat, Jakarta, 1991.
- A.V. Dicey, *Pengantar Studi Hukum Konstitusi*, Nusamedia, Bandung, 2008.
- Abdul Kadir Mohammad, " *Hukum Perikatan* " , PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1982.
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002
- Aidul Fitriadi Azhari, "Kekuasaan Kehakiman Yang Merdeka dan Bertanggung Jawab di Mahkamah Konstitusi: Upaya Menemukan Keseimbangan", 2:1 *Jurisprudence* (Maret 2005).
- Andrew Heywood, *Politics*, Palgrave, New York, 2002.
- B. Arief Sidharta, "Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum", 3:11 *Jurnal Hukum Jentera*, (November 2004).
- Cst Kansil, Christine , S.T Kansil, Engelian R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009.
- Darji Darmodiharjo dan Sidharta, *Penjabaran Nilai-Nilai Pancasila dalam Sistem Hukum Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1996.
- _____, "Orientasi Singkat Pancasila", dalam: Darji Darmodiharjo (ed.), *Santiaji Pancasila: Suatu Tinjauan Filosofis, Historis dan Yuridis Konstitusional*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995.
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59
- Franz Neumann, *The Rule of Law*, Berg Publishers, Heidelberg, 1986.
- Ida Nurlinda, *Prinsip-Prinsip Pembaruan Agraria: Perspektif Hukum*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Jimly Asshiddiqie, *Kapita Selekta Teori Hukum (Kumpulan Tulisan Tersebar)*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2000
- _____, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta, 2005.
- Johanes Ibrahim , "Pengimpasan Pinjaman (kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kredit Bank", Penerbit CV. Utomo, Jakarta, 2003.

- Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, 2003.
- Lili Rasjidi dan I.B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung, 2003.
- Mochtar Kusumaatmadja, “Pemantapan Cita Hukum dan Asas-Asas Hukum Nasional di Masa Kini dan Masa Yang Akan Datang”, dalam: Otje Salman dan Eddy Damian (eds.), *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Pusat Studi Wawasan Nusantara, Hukum dan Pembangunan & Alumni, Bandung, 2002.
- N.W. Barber, “Prelude to the Separation of Powers”, 60:1 *Cambridge Law Journal* (March 2001).
- Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum: Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali*, Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Padmo Wahjono, *Sistem Hukum Nasional dalam Negara Hukum Pancasila*, CV. Rajawali, Jakarta, 1983.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008.
- R. Subekti, “*Hukum Perjanjian*”, Intermassa, Jakarta, 1987.
- Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak & Pacta Sunt Servanda Versus Iktidak Baik: Sikap Yang Harus Diambil Pengadilan*, FHUIIPress, 2015.
- Ronny Hamitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta : Ghalia Indonesia. 1990).
- Subandi Al Marsudi, *Pancasila dan UUD 1945 dalam Paradigma Reformasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barakatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat Yang Berkeadilan dan Bermartabat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Teguh Prasetyo, *Hukum dan Sistem Hukum Berdasarkan Pancasila*, Media Perkasa, Jakarta, 2013.
- Zainudin Ali, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika.2009) .