

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana diketahui bahwa Indonesia pada saat ini sedang membangun di segala bidang dengan tujuan mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Agar pembangunan dapat berhasil sesuai dengan yang telah dicita-citakan maka kiranya faktor sumber daya manusia memegang peranan penting, karena keberhasilan dan gagalnya tujuan membangun antara lain tergantung kualitas dan pembangunan sumber daya manusia sebagai salah satu tantangan di bidang ketenagakerjaan.

Mengingat pentingnya peran dan arti ketenagakerjaan maka sudah selayaknya pembangunan di bidang ini mendapat perhatian yang cukup. Hal ini tercermin dalam Penggalan Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea ke-4, menyatakan¹:

“...Melindungi segenap bangsa Indonesia, seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Upaya pencapaian tujuan bangsa Indonesia tersebut diharapkan dapat melalui pembangunan nasional dalam rangka memenuhi keadilan dan kemakmuran bagi seluruh rakyat Indonesia, yang harus didukung oleh keberhasilan negara dalam segala bidang, termasuk di dalamnya pembangunan

¹ Yasir Arafat, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Amandemennya setelah amandemen I,II,III,IV*, PermatanPress, Hlm 1.

sektor ketenagakerjaan yang merupakan faktor penting untuk mendukung pembangunan demi mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spritual.²

Pembangunan pada dasarnya adalah suatu perubahan yang berkelanjutan dan merupakan kemajuan untuk perbaikan kearah tujuan yang dicita-citakan. Pemerintah dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional selalu memberi perhatian yang besar pada sektor ketenagakerjaan secara umum dan masalah tenaga kerja pada khususnya. Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan suatu rangkaian pembangunan manusia Indonesia dan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri para pekerja sehingga dapat terwujud masyarakat yang adil dan makmur, bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa. Faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.³ Sektor tenaga kerja memiliki peranan penting yang akan menunjang dan mendukung terhadap proses berjalannya rencana pembangunan nasional⁴, sehingga mengenai tenaga kerja diatur dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

² Sefuddin Bahar DKK, *Risalah Sidang Badan Penyelidik Usaha-Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia; Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia 28 Mei-22 Agustus 1945*, Sekretariat Negara Republik Indonesia, cetakan ke-2 1995, Hlm. 68-84.

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, Hlm. 1.

⁴ RPJMN 2004-2009, *Peraturan Presiden Republik Indonesia No.7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009*, Sinar Grafika, Cetakan Pertama, 2005, Jakarta, Hlm.288.

Berdasarkan ketentuan di atas, Pemerintah bersama-sama dengan pihak-pihak yang berwenang baik swasta maupun Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk mengusahakan agar setiap warga Negara yang mampu dan mau bekerja dapat memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan pekerja yang pada akhirnya pekerjaan tersebut dapat memberikan penghidupan yang layak baik bagi dirinya sebagai individu maupun bagi orang-orang yang ada di sekelilingnya, dengan adanya pengikatan diri yang dilakukan oleh masyarakat dari sinilah timbul yang namanya perjanjian. Perjanjian kerja dapat membantu para pihak baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pemberi kerja.

Suatu perjanjian adalah semata-mata untuk suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok di dalam dunia usaha dan menjadi dasar bagi kebanyakan transaksi dagang seperti jual beli barang, tanah, pemberian kredit asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha dan termasuk juga menyangkut tenaga kerja.⁵

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata, mengenai Perjanjian disebut bahwa: “suatu perjanjian di mana pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah”.

harta benda antara dua atau lebih pihak yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk

⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Abadi, 1992, Hlm. 93.

memberi prestasi.⁶ Secara yuridis pengertian perjanjian diatur dalam buku ketiga tentang perikatan. Definisi perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdata adalah: “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengingatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.⁷

Perjanjian kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pekerja/buruh mengikat diri untuk bekerja pada pihak pengusaha dengan menerima upah. Bentuk perjanjian kerja pada umumnya bebas dan dapat dibuat secara lisan maupun tulisan.⁸

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan upah dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainya hubungan hukum yang dilekati tiga unsur ini merupakan hubungan kerja.⁹

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, terjadi setelah adanya kesepakatan oleh buruh dengan pemberi kerja. Dimana pemberi kerja menyatakan kesanggupanya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 menyakan

⁶ M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1996, Hlm. 6.

⁷ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, 1994, Hlm. 94.

⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2003, Hlm 48.

⁹ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009, Hlm.27-28.

bahwa: “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”

Berdasarkan pasal 1320 KUHPerduta sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan diri;
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan;
3. Menyangkut hal yang tertentu;
4. Ada suatu sebab yang halal.

Roda penggerak dari perusahaan adalah pekerja sehingga pekerja sangat berperan penting dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan. Mengingat pekerja sangat berkontribusi terhadap perusahaan, maka kesejahteraan pekerja dipandang perlu untuk ditingkatkan terutama kesejahteraan pekerja terhadap upah.

Pekerja dalam kegiatannya memiliki hak dan kewajiban dimana kewajiban pekerja adalah bekerja sesuai dengan aturan baik aturan hukum serta aturan kerja, sedangkan hak pekerja adalah menerima upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya, jadi antara hak dan kewajiban itu harus berjalan secara seimbang, sehingga tidak dibenarkan jika pekerja hanya menuntut hak sedangkan kewajibannya tidak dilaksanakan, begitu pula sebaliknya tak dibenarkan apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya namun tidak mendapatkan haknya.

Perjanjian yang telah dibuat mengikat kedua belah pihak dan akan melahirkan prestasi bagi para pihak. Bentuk prestasi dalam perjanjian adalah berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dan memberikan sesuatu. Berbuat sesuatu adalah setiap prestasi untuk melakukan sesuatu, sementara tidak berbuat

sesuati adalah seseorang yang tidak akan melakukan sesuatu yang sama dalam jumlah lebih dari satu. Ada kemungkinan suatu perjanjian tidak dapat dilaksanakan karena keadaan memaksa atau *overmacht* bisa juga karena wanprestasi.¹⁰

Wanprestasi adalah suatu kondisi mengenai pertukaran prestasi antara kreditor dengan debitor yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pelanggaran hak-hak kontraktual tersebut menimbulkan kewajiban ganti rugi berdasarkan wanprestasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 1236 BW (untuk prestasi memberikan sesuatu) dan Pasal 1239 BW (untuk prestasi berbuat sesuatu). Selanjutnya terkait dengan wanprestasi tersebut Pasal 1243 BW menyatakan:

“...pegantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila siberutang setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya tetap melalaikannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampauinya”.

Wanprestasi timbul dari persetujuan (*agreement*) artinya untuk mendalilkan suatu subjek hukum telah wanprestasi harus ada lebih dulu perjanjian antara kedua belah pihak. Dari perjanjian tersebut maka muncul kewajiban para pihak untuk melaksanakan isi perjanjian (prestasi). Prestasi tersebut dapat dituntut apabila tidak dipenuhi. Menurut pasal 1234 BW prestasi terbagi dalam 3 macam:

1. Prestasi untuk menyerahkan sesuatu (prestasi ini terdapat dalam Pasal 1237 KUHPerduta);
2. Prestasi untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu (prestasi ini terdapat dalam Pasal 1239 KUHPerduta);

¹⁰ Eviariyani, *Hukum Perjanjian*, Penerbit Ombak, Yogyakarta, 2013, Hlm.21.

3. Prestasi untuk tidak melakukan atau tidak berbuat sesuatu (prestasi jenis ini terdapat dalam Pasal 1239 KUHperdata).

Seiring berjalanya waktu setelah perjanjian kerja telah dibuat dan disetujui oleh pihak perusahaan dan pekerja/buruh, ternyata perusahaan yang bernama PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) Bandung yang disingkat menjadi PT. INTI, berfokus pada bidang pelayanan jasa informasi dan komunikasi telah melanggar perjanjian kerja mengenai upah pekerja. Upah menjadi peranan yang penting dan merupakan salah satu ciri suatu gubungan disebut hubungan kerja.¹¹ Upah masih menjadi persoalan penting di Indonesia. Persoalan upah ini masih menjadi perhatian hubungan ketenagakerjaan di antara banyak pihak, seperti pekerja/buruh yang menerima upah, pengusaha sebagai pembayar upah, dan pemerintah sebagai regulator. Bagi pekerja/buruh sebagai pihak yang menerima upah yang memberikan jasa kepada pengusaha, upah merupakan penghasilan untuk segala kebutuhan hidup yang menghasilkan manfaat untuk kepentingan masing-masing.

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.¹²

Adapun pengertian upah menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka (30) menyebutkan:

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2014, Hlm. 142.

¹² R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet 1 Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hlm 159.

“...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 dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura.¹³ Upah dan pesangon merupakan masalah yang krusial di dalam dunia Ketenagakerjaan. Kebijakan yang kurang adil, wajar, dan professional terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu konflik industrial antara pekerja dan perusahaan. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan professional terhadap upah pesangon akan meningkatkan motivasi, selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan.¹⁴

Akhir-akhir ini terdapat berbagai macam kejadian yang terjadi akibat adanya hubungan kerja yang tidak baik. Ada perusahaan yang membuat peraturan terhadap pekerjanya dengan semena-mena tanpa memperhatikan peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.¹⁵ Masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh, termasuk hak pekerja terhadap upah kerjanya, ditemukan perusahaan milik pemerintah yang bergerak dibidang pengembangan dan peningkatan pelayanan dibidang telekomunikasi di Indonesia yang masih melanggar aturan hukum. Salah satunya yakni perusahaan

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*, Hlm 161.

¹⁵ Vega O. Merpati, *Loc.Cit.*

telekomunikasi yang berada di Kota Bandung, yang telat membayar upah/gaji kepada pekerja/karyawannya di PT. INTI Bandung tersebut, dan juga tidak membayarkan fasilitas pekerja/karyawan lainnya, fasilitas tersebut antara lain pembayaran fasilitas kesehatan seperti untuk klinik mitra perusahaan maupun BPJS, selain itu pembayaran tunjangan yang ada pada perjanjian kerja Bersama serta pembayaran pesangon kepada karyawan yang sudah pensiunpun belum dipenuhi.¹⁶

Pembangunan dalam bidang telekomunikasi, menjadi penting artinya karena telekomunikasi merupakan sektor pembangunan yang sangat vital dan juga menyentuh berbagai kehidupan di masyarakat. Untuk mengembangkan dan meningkatkan pelayanan dibidang telekomunikasi maka pemerintah melalui Badan Usaha Milik Negara membuat perusahaan dibidang telekomunikasi yaitu salah satunya adalah PT. INTI Bandung. Dalam melaksanakan pembangunan dibidang telekomunikasi, PT. INTI Bandung. menjadi pemasok utama pembangunan jaringan telepon nasional yang diselenggarakan oleh PT Telkom Indonesia Tbk.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap kasus tersebut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PERBUATAN INGKAR JANJI TERKAIT UPAH OLEH PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA”**

B. Identifikasi Masalah

¹⁶ Oche Rachmat N, <https://www.radarbandung.id/metropolis/2019/08/30/pt-inti-nunggak-bayar-gaji-karyawan>. diakses pada 25 Februari 20.45 WIB.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengusaha Ingkar janji dalam pelaksanaan perjanjian kerja terkait upah dihubungkan dengan asas *Pacta Sunt Servanda*?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja terhadap perbuatan ingkar janji oleh pengusaha mengenai upah?

C. Tujuan Penelitian

Dari identifikasi masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengusaha Ingkar janji dalam pelaksanaan perjanjian kerja terkait upah dihubungkan dengan asas *Pacta Sunt Servanda*.
2. Untuk mengetahui upaya hukum bagi pekerja terhadap perbuatan ingkar janji oleh pengusaha mengenai upah.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam pelaksanaannya secara teoritis maupun praktis, maka penelitian ini mempunyai kegunaan yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Diharapkan penulisan ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam perkembangan ilmu Hukum Ketenagakerjaan khususnya tentang

perbuatan ingkar janji terhadap pelaksanaan perjanjian kerja terkait upah oleh pengusaha.

- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam melakukan penulisan tentang Hukum Ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber tambahan pengetahuan yang diharapkan digunakan untuk sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan terutama hal-hal yang berkaitan dengan perbuatan ingkar janji terhadap pelaksanaan perjanjian kerja terkait upah

E. Kerangka Pemikiran

Prestasi merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi atau dilaksanakan oleh seorang debitur dalam suatu perjanjian, karena telah disepakati sebelumnya. Menurut Yahya Harahap perjanjian (*verbintennis*) mengandung pengertian suatu hubungan hukum kekayaan harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melakukan prestasi.¹⁷

Menurut pasal 1339 KUHPerdara suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatuhan, kebiasaan atau undang-undang, kata lain dari wanprestasi juga dapat diartikan suatu perbuatan ingkar janji yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi

¹⁷ Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982, Hlm. 7.

perjanjian, atau pun melaksanakan tetapi terlambat atau melaksanakan apa yang sesungguhnya tidak boleh dilakukannya.

Dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka keberadaan perjanjian kerja, sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam Undang-Undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja telah diatur tersendiri didalam Undang-Undang tersebut.¹⁸

Salah satu prinsip yang berlaku dalam hukum perjanjian menurut Pasal 1338 KUHPerdata:

1. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya;
2. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu;
3. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.¹⁹

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja juga dikemukakan oleh beberapa orang ahli diantaranya:

¹⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja GrafindoPersada Cet. Ke-6, Jakarta 2006, Hlm. 122.

¹⁹ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PTPradnya Paramita, Jakarta, 2004, Hlm. 342.

1. Prof R Iman Soepomo mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain, dan majikan yang mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan dengan membayar upah;
2. Prof Subekti mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pekerja dengan majikannya dengan ciri-ciri adanya upah yang diperjanjikan serta adanya suatu hubungan dimana pemberi kerja berhak memberikan perintah yang harus ditaati pihak lain;
3. Wiwiho Soedjono mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbal balik harus dipenuhi oleh para pihak.²⁰

Ketentuan dalam membuat isi perjanjian kerja harus mencerminkan bahwa perjanjian tersebut adalah perjanjian kerja, adapun hal-hal yang termuat dalam sebuah perjanjian kerja adalah mengenai hak dan kewajiban para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut.

Sebuah perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara tertulis, akan tetapi tidak tertutup kemungkinan bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperbolehkan hal tersebut sepanjang karyawan atau pekerja tersebut dilengkapi dengan surat pengangkatan kerja yang berisi hal-hal sebagai berikut:

1. Nama dan alamat pekerja;
2. Tanggal mulainya bekerja;

²⁰ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, Hlm. 63.

3. Jenis pekerjaan;
4. Besarnya upah yang diberikan.²¹

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengemukakan:

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak, tidak ada paksaan, penyesatan kekhilafan atau penipuan
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan).
- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejumlah prinsip atau asas hukum merupajan dasar bagi hukum perjanjian. Asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum ini berarti bahwa peraturan-peraturan hukum pada akhirnya dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut.²² Asas hukum berfungsi sebagai pedoman atau arahan orientasi berdasarkan mana hukum dapat dijalankan. Asas-asas hukum tersebut tidak saja akan berguna sebagai pedoman ketika menghadapi kasus-kasus sulit tetapi juga dalam hal menerapkan aturan.

Di dalam hukum perjanjian dikenal lima asas penting yaitu:²³

1. Asas kebebasan berkontrak

²¹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja*, Visi Media, Jakarta, 2006, Hlm. 3.

²² Johannes Ibrahim dan Lindawaty Sewu, *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*, Refika Aditama Cetakan 2, Bandung, 2007, Hlm. 50.

²³ Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hlm. 9.

Dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”

berdasarkan asas kebebasan berkontrak maka orang pada dasarnya dapat membuat perjanjian dengan isi yang bagaimanapun juga, asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak, menurut hukum perjanjian Indonesia adalah kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian kebebasan untuk memilih pihak dengan ia ingin membuat perjanjian kebebasan untuk menentukan atau memilih kausal dari perjanjian yang akan dibuatnya kebebasan untuk menentukan objek perjanjian, kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian dan kebebasan untuk menerima atau menyimpang ketentuan Undang-Undang yang bersifat ipsional.

2. Asas konsensualisme

Asas konsensualisme mempunyai arti yang terpenting bahwa untuk melahirkan perjanjian cukup dengan sepakat saja dan bahwa perjanjian itu dan perikatan yang ditimbulkan karenanya sudah dilahirkan pada saat atau detik tercapainya consensus. Untuk terjadinya sebuah persetujuan pada umumnya persesuaian kehendak yang memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu adalah sebuah kontrak yang sah menurut hukum.²⁴ Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara pada Pasal tersebut ditentukan bahwa

²⁴ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, Hlm. 66.

salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak.

3. *Asas pacta sunt servanda*

Asas pacta sunt servanda mempunyai arti baik dalam sistem terbuka yang dianut oleh hukum perjanjian ataupun bagi prinsip kekuatan mengikat kita dapat merujuk pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara “semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.” *Adagium pacta sunt servanda* diakui sebagai aturan bahwa semua persetujuan yang dibuat oleh manusia secara timbal-balik pada hakikatnya bermaksud untuk dipenuhi dan jika perlu dapat dipaksakan sehingga secara hukum mengikat.²⁵ Dengan kata lain, perjanjian yang dibuat secara sah berlaku seperti berlakunya Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya.

4. Asas itikad baik

Bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, sebenarnya itikad baik yang disebut dalam Bahasa Belanda dengan *te goeder trouw*, yang artinya dengan kejujuran, dapat dibedakan atas dua macam yaitu pertama, itikad baik pada waktu akan mengadakan perjanjian, Kedua, itikad baik pada waktu melaksanakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang timbul dari perjanjian tersebut.²⁶ Adapun suatu perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik atau tidak akan tercemin pada perbuatan-perbuatan nyata orang yang melaksanakan perjanjian tersebut. Meskipun itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian itu

²⁵ Johannes Ibrahim dan Lindawaty Sewu, *Loc cit*.

²⁶ Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Cetakan 7, Bandung, 1979, Hlm. 56.

terletak pada hati sanubari manusia yang sifatnya subjektif tetap itikad baik itu pun dapat diukur juga secara objektif.

5. Asas kepribadian

Asas kepribadian tercantum dalam Pasal 1340 KUHPerdara “suatu perjanjian hanya belaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat membawa rugi kepada pihak-pihak ketiga tak dapat pihak ketiga mendapat manfaat karena selain dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317 dan Pasal 1315 KUHPerdara menegaskan “pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Namun demikian ketentuan itu terdapat pengecualianya sebagaimana pengantar dalam Pasal 1317 KUHPerdara yang menyatakan “dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga apabila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri atau suatu pemberian kepada orang lain mengandung suatu syarat semacam itu. 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 dari padanya.

Mengenai upah berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “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 dibayarka menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Adapun pengertian upah

berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan “upah adalah hakpekerja/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/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Khusus dalam bidang industri jasa, system pengupahan pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah pada karyawan atau tenaga kerja. Sistem pengupahan sebagai alat distribusi dibedakan menjadi:²⁷

a. Sistem upah menurut produksi

Yaitu pendistribusian upah menurut jumlah prestasi yang dicapai melalui satuan-satuan produksi tertentu. Hal ini mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih keras lagi dan meng-updgrade diri untuk berproduksi lebih banyak

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Yaitu upah yang diperhitungkan dari jumlah waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Biasanya disebut dengan upah harian, upah mingguan, upah bulanan, dan lain-lain. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman dan kemampuan. Akibatnya tenaga kerja yang mempunyai superior menjadi enggan untuk berproduksi lebih dari standar yang ada meskipun sebenarnya mereka bisa melakukan hal itu, karena penerimaan upahnya sama dengan tenaga kerja yang kemampuannya *inferior*.

²⁷ Dyah Kusumawati, *Ketenagakerjaan dan Sistem Pengupahan*, jurnal unisfat Vol5, No1, 2009. Hlm 846-847-848.

Kelebihannya, sistem ini mencegah manajemen yang pilih kasih dan deskriminasi terhadap karyawan.

c. Sistem upah menurut lamanya dinas

Yaitu menghargai tenaga kerja berdasarkan pada lamanya dinas. Sistem upah ini mendorong tenaga kerja untuk lebih setia atau loyal kepada perusahaan atau tempat mereka bekerja. Juga memberikan perasaan aman bagi tenaga kerja yang lanjut usia. Segi negatifnya, sistem ini kurang bisa memotivasi tenaga kerja yang cukup usia sementara tenaga kerja yang berusia muda dan berbakat akan mencari tempat yang bisa menghargai kecakapan mereka.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Yaitu sistem upah sesuai dengan biaya kebutuhan pokok. Sistem ini biasanya memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga. Kelemahannya adalah tidak mendorong inisiatif kerja sedangkan kelebihanannya adalah memberikan perasaan aman karena nasib seseorang menjadi tanggungan perusahaan atau masyarakat. Perasaan aman ini diwujudkan dalam bentuk sumbangan pengobatan, ongkos ganti perawatan, pangan, sandang, dan pangan.

Pada Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Adapun kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh menurut Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi :

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 eaktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan acara 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 membayar pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ketentuan-ketentuan tentang upah yang wajib dibayar dan tidak dibayar kepada pekerja/buruh terdapat dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dan keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap agamanya;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikata pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
3. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh menikah, dibayarkan untuk selama 3 (tiga) hari;

- b. menikahkan anaknya, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari;
- c. mengkhitanakan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayarkan untuk selama 2 (dua); dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

5. Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian dalam islam pada dasarnya dapat dilakukan dalam segala perbuatan yang dapat menimbulkan akibat hukum (penyebab munculnya hak dan kewajiban) bagi pihak-pihak yang terkait. Bentuk perjanjian yang terjadi antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian adalah tergantung pada bentuk atau jenis obyek perjanjian yang dilakukan. Sebagai misal, perjanjian dalam transaksi jual beli (*bai*), sewa-menyewa (*ijarah*), bagi hasil (*mudharabah*), penitipan barang (*wadiah*), perseroan (*syirkah*), pinjam meminjam (*ariyah*), pemberian (*hibah*), penangguhan hutan (*kafalah*).

1. Harus jelas atau terang pengertiannya

Yaitu lafadz yang dipakai dalam *ijab* dan *qabul* harus jelas maksud dan tujuannya menurut kebiasaan yang berlaku. Dengan demikian pada saat pelaksanaan

atau penerapan perjanjian masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian atau yang mengikatkan diri dalam perjanjian haruslah mempunyai interpretasi yang sama tentang apa yang telah mereka perjanjikan baik terhadap isi maupun akibat yang ditimbulkan oleh perjanjian itu.

2. Harus ada kesesuaian (*tawaffuq*)

Maksudnya adalah harus ada kesesuaian (*tawaffuq*) antara *ijab* dan *qabul* dalam semua segi perjanjian, untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman di antara para pihak yang melakukan perjanjian dikemudia hari.

3. Harus memperlihatkan kesungguhan dan keridhaan (tidak ada paksaan)

Yaitu harus memperlihatkan kesungguhan dan keridhaan dari para pihak yang terkait untuk melaksanakan isi perjanjian yang telah dibuat, sehingga mempunyai kekuatan hukum yang penuh. Dalam hal ini berarti tidak boleh ada paksaan dari pihak yang satu kepada pihak yang lain, dengan sendirinya peranjina yang diadakan tidak mempunyai kekuatan hukum apabila tidak didasarkan kepada kehendak bebas pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.

Namun secara keseluruhan syarat-syarat umum yang harus terdapat disetiap akad adalah yang berkaitan dengan subyek perjanjian (*aqidain*) dalam dunia hukum, perkataan subyek hukum (termasuk subyek perjanjian atau akad) mengandung pengertian *sesuatu* yang memiliki hak dan kewajiban dan tidak dapat dipisahkan dari unsur kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum (*ahliyatul ada'a*).

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya²⁸. Adapun metode pendekatan ini adalah penelitian hukum dengan menggunakan cara pendekatan:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, adalah *yuridis Normatif*²⁹, yakni metode yang mempelajari dan meneliti data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yang secara deduktif dengan menganalisa terhadap pasal-pasal, peraturan perundang-undangan, serta asas, teori, dan konsepsi dari para sarjana

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat Deskriptif Analitis³⁰, yaitu menggambarkan peristiwa mengenai permasalahan dan ketentuan – ketentuan yang berkaitan dengan permasalahan.

3. Sumber Data

Kajian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder. Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mengkaji dan menginventarisasikan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier³¹

²⁸ Khudzalifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, *Metode Penelitian Hukum*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2004, Hlm 1.

²⁹ Roy Hanitio Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia Jakarta, 1990, Hlm 98.

³⁰ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 105.

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu terutama Peraturan Perundang–Undangan, Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perundang–Undangan Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan – bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, yang dapat membantu menganalisis bahan hukum primer, berupa buku – buku teks, dokumen, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum dan hasil investigasi dari lembaga terkait yang berhubungan dengan topik masalah yang dikaji dalam penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier atau bahan hukum penunjang, yaitu bahan – bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan hukum sekunder, yaitu makalah dan artikel – artikel dari internet yang dihubungkan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka melaksanakan penelitian ini agar mendapatkan data yang tetap, digunakan metode pengumpulan data yaitu studi kepustakaan³² Studi Pustaka adalah sumber data bukan manusia. Dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari konsepsi – konsepsi, teori – teori atau peraturan atau kebijakan yang berlaku dan berhubungan erat dengan pokok permasalahan.

³¹ Pertter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2005, Hlm. 141-163.

³² Sanapiyah Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar – dasar dan Aplikasi*, YA3, Malang, 1990, Hlm. 42.

5. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data kajian yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis, maka digunakan Analisis Kualitatif³³ Analisis Kualitatif dimaksudkan yang diteliti dengan berpedoman kepada Perundang – Undangan yang berlaku sebagai hukum positif dengan menyesuaikan pada fakta dan hasil wawancara yang diperoleh dilapangan.



³³ Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001, Hlm. 182.