

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perjanjian kerja dalam hukum perdata dikenal dengan istilah bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian.<sup>1</sup> Salah satu pengertian dari perjanjian kerja dalam KUHPerdata terdapat dalam Pasal 1601a yang menyebutkan bahwa:

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

Menyimak dari pengertian perjanjian kerja di atas, bahwa perjanjian kerja tampak memiliki ciri khas yaitu “di bawah perintah”, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawah dan atasan (subsordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberi perintah kepada pekerja yang tingkat sosial ekonomi lebih rendah. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya kedudukan yang tidak sama atau seimbang. Ketentuan tersebut, jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya yaitu dalam Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang karena di dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang

---

<sup>1</sup> Dalam Jurnal USU Law Journal, Vol.5.No.1 (Januari 2017), diakses tanggal 12 Feb. 18.

atau lebih. Maka, pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1601a KUHPerdara.

Walaupun demikian, di dalam pembentukan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya memiliki pedoman yang sama yaitu Pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur syarat sahnya suatu perjanjian yaitu:

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c) Suatu hal tertentu;
- d) Suatu sebab yang halal”.

Selain itu, dalam membuat suatu perjanjian baik itu perjanjian kerja atau kontrak istilah Asas Kekuatan Mengikat (*Pacta Sunt Servanda*) sebagai aturan bahwa persetujuan yang dibuat oleh manusiamanusia secara timbal balik pada hakekatnya bermaksud untuk dipenuhi oleh para pihak dan jika perlu dapat dipaksakan secara hukum mengikat.

Sejak tahun 1926, telah dimasukan suatu peraturan baru dalam B.W., yang penjang lebar dan sesuai dengan kemajuan zaman. Dalam peraturan baru itu terdapat banyak pasal-pasal yang bertujuan melindungi pihak pekerja (buruh) terhadap majikannya. Perlu diterangkan bahwa peraturan-peraturan dalam B.W. itu berlaku bagi tiap pekerja, baik ia seorang pekerja harian, maupun direktur bank.<sup>2</sup> Perjanjian kerja dalam arti kata yang luas dapat dibagi dalam :

- a. Perjanjian perburuhan yang sejati (*arbeids-overeenkomst*)
- b. Pemborongan Pekerjaan (*aanneming van werk*)

---

<sup>2</sup>Subekti, "Pokok-Pokok Hukum Perdata" 2003 hlm.172

c. Perjanjian untuk melakukan suatu jasa atau pekerjaan terlepas  
(*overeenkomst tot het verrichten van enkele diesten*)

Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam. Asas kekuatan mengikat kontrak ini mengharuskan para pihak memenuhi apa yang telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang mereka buat.<sup>5</sup>Asas hukum ini disebut juga asas *pacta sunt servanda* yang secara konkrit dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang memuat kekuatan imperatif, yaitu: “Semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Teori selanjutnya yang dipakai adalah teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis.

Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar pekerja dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia dan dilindungi kedudukan hukumnya bukan hanya sebagai faktor produksi saja (faktor ekstern), melainkan diperlakukan sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya (faktor intern atau konstitutif).<sup>8</sup> Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan tenaga kerja yang bertujuan pekerja/buruh dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Perlindungan teknis merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dipekerjakan. Perlindungan pekerja ini bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah dan tanpa ada tekanan atau perbedaan dari pekerja kontrak maupun pekerja tetap.<sup>3</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian perjanjian kerja. Adapun unsur perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni adanya unsur work atau pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya upah, dan waktu tertentu. Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berupa syarat formil, sedangkan syarat formil berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>3</sup>*Ibid*

Mengenai jangka waktu Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang atau diperbarui untuk satu kali saja karena satu hal tertentu. Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun.

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. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh menurut International Labour Organization (ILO) adalah sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja.<sup>28</sup> Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6.

#### 1. Hak Atas Upah

Perlindungan dalam pembayaran upah, Pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum dimana upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan

produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>4</sup> Penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Dalam hal komponen, upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.<sup>5</sup> Mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di mana upah ditetapkan berdasarkan aatuan waktu dan satuan hasil

## 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 intenational organization atau disebut ILO, jaminan sosial pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk pada warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi resikoresiko 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 tunjangan keluarga dan anak.<sup>6</sup> Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas

---

<sup>4</sup>9 Agusmidah, dkk, Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia Dalam Jurnal USU Law Journal, Vol.5.No.1 (Januari 2017)

<sup>5</sup>Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>6</sup>Adrian Sutedi, Dalam Jurnal USU Law Journal, Vol.5.No.1 (Januari 2017) hlm.17

jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tetap saja yang dapat disertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, termasuk pekerja yang terikat PKWT (pekerja kontrak). Adapun Hak-hak pekerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 40 Tahun 2004 yaitu sebagai berikut; (Pasal 16); (Pasal 31 ayat 1); (Pasal 41 ayat 2);

3. Hak Atas Keamanan Pekerja Keamanan di tempat kerja yang dimaksud yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan perusahaan harus membuat aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Peraturan yang memuat aturanaturan yang bertujuan untuk menjaga keamanan tenaga kerja/buruh dari bahaya kecelakaan disebut Peraturan Keamanan Kerja Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. UndangUndang Keselamatan Kerja bertujuan untuk mencegah, mengurangi dan menjamin tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja untuk mendapatkan perlindungan, sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien, dan proses produksi berjalan lancar. Adapun ruang lingkup keselamatan kerja dibatasi oleh adanya 3 unsur yang harus dipenuhi secara kumulatif terhadap tempat kerja. Tiga unsur yang harus dipenuhi adalah:

- 1) Tempat kerja di mana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha;

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

Perjanjian kerja dibuat oleh karyawan dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara perseorangan. Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang terjadi ketika seseorang karyawan berjanji kepada perwakilan perusahaan yang saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja .

Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan atau pekerja, dan karyawan berhak untuk menuntut haknya kepada pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja juga berhak menuntut haknya pada karyawan serta pemberi kerja harus melaksanakan kewajibannya pada karyawan begitupun sebaliknya.

Beberapa dasar pembuatan perjanjian kerja yang harus diketahui dan dipahami oleh karyawan dan pemberi kerja yang tertera pada UU No.13 Tahun 2003, meliputi<sup>7</sup>:

1. Pasal 5, perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan.
2. Pasal 52 ayat(1) poin a, adanya kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja untuk mengikat kedua belah pihak dan menyepakati beberapa ketentuan yang harus disetujui.
3. Pasal 52 ayat (1) poin b, kedua belah pihak harus mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum.

---

<sup>7</sup>Jurnal Hukum PENGARUH PERJANJIAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA TERHADAP HAK-HAK KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA ,hlm. 22



4. Pasal 52 ayat (1) poin c, pekerjaan yang diperjanjikan merupakan masalah pokok yang harus tertera dalam perjanjian kerja.
5. Pasal 52 ayat (1) poin d, objek perjanjian harus legal tidak menyalahi peraturan perundangundangan Republik Indonesia.

Pemutusan pekerjaan menurut peraturan Bank Mega Zanur Gorontalo dimuat dalam pasal 37 memperkuat Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang menerangkan bahwa dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan serta uang pengganti hak adalah sebagai berikut <sup>8</sup>:

- a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c) Masa kerja 2 (dua) tahun tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d) Masa kerja 3 (tiga) tahun tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) Masa kerja 4 (empat) tahun tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f) Masa kerja 5 (lima) tahun tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g) Masa kerja 6 (enam) tahun tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

---

<sup>8</sup>Peraturan perusahaan Bank Mega Zanur Gorontalo hlm.18

- h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Pada kenyataannya, peraturan perusahaan yang tercantum dan sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tidak dipenuhi dalam perjanjian kerja antara Komisaris bank Mega Zanur Gorontalo dengan mantan direktur utamanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membahas dan meneliti penelitian ini dengan judul, **“ANALISIS HUKUM PENERAPAN PASAL 156 UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA ANTARA KOMISARIS BANK MEGA ZANUR GORONTALO DAN MANTAN DIREKTUR UTAMA ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Penerapan pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja antara Komisaris Bank Mega Zanur Gorontalo dengan mantan direktur utamanya?
2. Apakah akibat hukum dari perjanjian kerja antara Komisaris Bank Mega Zanur Gorontalo dan mantan Direktur Utamanya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis Penerapan pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan erhadap perjanjian kerja antara komisaris Bank Mega Zanur Gorontalo dan Mantan direktur utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum akibat dari perjanjian kerja antara komisaris Bank Mega Zanur Gorontalo dan mantan Direktur.

### **1.4Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi akademisi hukum, yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kontribusi pemikiran serta pertimbangan hukum untuk pemberian hak pesangon, terutama terkait dengan wanprestasi terhadap para pekerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai rekomendasi akademik dan menjadi referensi pembentukan UU dalam mendesain atau menggambarkan reguasi yang dapat mengakomodir kepentingan Hak para Tenaga Kerja. Untuk masyarakat umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk membuka pemahaman dan penalaran hukum terkait dengan kepastian hukum terhadap wanprestasi oleh Bank Mega Zanur Gorontalo kepada Mantan Direktur Utamanya.