



PROCEEDING

KONFERENSI NASIONAL HUKUM PERDATA

III

*Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan
dan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*

PROCEEDING

Konferensi Nasional Hukum Perdata III

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

ISSN: 2597-8691

Copyright © September, 2017
xii + 844 : 21cm X 29,7cm

Tim Penulis:

Prof. Dr. Y. Sogar Simamora, SH, M.Hum
Moch. Isnaeni
Prof. Dr. Ahmadi Miru, S.H., M.H
Prof. Suhariningsih
Dewi Astutty Mochtar
Putu Sudarma Sumadi
Prof. Dr. Sunarmi, S.H., M.Hum.
Efa Laela Fakhriah
Dewi Sukma Kristianti
I Made Udian
Ida Bagus Putu Utama
Lastuti Abubaka
Tri Handayani
Fiska Silvia Raden Roro
Djumikasih
Dr. Gemala Dewi, SH., LL.M
Wisnar Ain Marzuki, SH., MH
Ketut Supasti Dharmawan
DR. Y. Sari Murti Widiyastuti SH.M.Hum
Puspaningtyas Panglipurjati,SH.LLM.
Abdul Salam., SH., MH
Margie Elza Maciline Tahapary
R. Diah Imaningrum Susanti
Dr. Agung Sujatmiko, SH, MH
Dr. Zahry Vandawati Chumaida S.H., M.H.
SRI ASTUTIK
Dr. Edy Lisdiyono S.H., M.Hum
Dr.Johan Erwin, S.H., M.H
Yohanes Suhardin
Marwah
Roida Nababan SH., M
Dr. R. Kartikasari, S.H.M.H
Dr. Asri Wijayanti, S.H.,MH.
Deviana Yuanitasari
Dr. Akhmad Budi Cahyono
Uswatun Hasanah
SAPRUDIN
Rosalinda Elsina Latumahina SH, M.Kn
Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H
Sonny Dewi Judiasih
Dr. Ketut Westra, SH.,MH.
Dharu Triasih
Rini Heryanti
Tri Handayani
Lastuti Abubakar
Fifi Junita,S.H., M.H., LL.M, Ph.D.
Wurianalya Maria Novenanty, S.H., LL.M
Trisadini Prasastinah Usanti
Mishbahul Munir
Dr. Rudy Haposan Siahaan, SH,SpN, MKn

Susilowati Suparto
A.Dwi Rachmanto
Dr. Ghansham Anand, S.H., M.Kn.
Dr. Mokhamad Khoirul Huda, S.H., M.H.
Etty Mulyati
Ratna Artha Windari
Noor Hafidah
Murni
Celina Tri Siwi Kristiyanti
Siti Hamidah
Prawitra Thalib
Faizal Kurniawan
Sakka Pati
Arief Suryono
Dr. I Wayan Wiryawan Wiryawan, SH.MH,
I Made Dedy Priyanto, SH.MKn
Anjar SC Nugraheni
Jamal Wiwoho
Djuwityastuti
Dr. Ignasius Sumarsono Raharjo, S.H.,M.Hu
Rini Fidiyani
Dr. Dewi Sulistianingsih,S.H.,M.H.
Yanly Gandawidjaja
Dr.Reka Dewantara, SH.MH
Theresia Louize Pesulima
Siti Anisah
Emilda Kuspraningrum
Dr. Desak Putu Dewi Kasih, SH.,Mhum
Dr. Aminah,SH, Msi.
Syahrida, SH., MH.
Yudho Taruno Muryanto
LEONORA BAKARBESSY
Roida Nababan SH., MH
Dr. Merry Tjoanda, S.H., M.H.
Candra Irawan
Ery Agus Priyono
Agustina Balik
RaiMantili
Ratna Hartanto, S.H., LL.M

Hak Cipta dilindungi undang-undang
All rights reserved

Cover: Dino Sanggrha Irunanda
Lay Out: Kamilia Sukmawati

Diterbitkan atas kerjasama:
Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan dan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya & Intrans Publishing
Jl. Joyosuko Metro No. 42 A, Malang, Indonesia
Telp./Fax: 0341-588010
E-mail: intelegensiamedia@gmail.com

28. IMPLEMENTASI PRINSIP ITIKAD BAIK DALAM ASURANSI DIHUBUNGKAN DENGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENANGGUNG DAN TERTANGGUNG
(R. Karikasari) -- 272
29. TRUST SEBAGAI JIWA ITIKAD BAIK DALAM PEMBENTUKAN DAN PELAKSANAAN P
(Asri Wijayanti) -- 285
30. IMPLEMENTASI ASAS ITIKAD BAIK PADA TAHAP PRA KONTRAKTUAL DALAM MEMORANDUM OF UNDERSTANDING DIHUBUNGKAN DENGAN BUKU III KU PERDATA DAN PRINSIP HUKUN UNIDROIT
(Deviana Yuanitasari) -- 296
31. PENYALAHGUNAAN KEADAAN DAN KETIDAKSEIMBANGAN DALAM PERJANJIA
(Akhmad Budi Cahyono) -- 305
32. CACAT KEHENDAK SEBAGAI ALASAN PEMBATALAN PERJANJIAN DAN PERKEMBANGANNYA DALAM HUKUM PERDATA
(Uswatun Hasanah) -- 316
33. PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA YANG TERIKAT PERJANJIAN KERJA WAKT TERTENTU KETIKA TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Saprudin) -- 325
34. ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERKEMBANGAN KONTRAK KERJASAMA MIGA
(Rosalinda Elsinah Latumahina) -- 333
35. KEBATALAN PERJANJIAN KERJA YANG BERTENTANGAN DENGAN KESUSILAA
(Aries Harianto) -- 344
36. KAJIAN TERHADAP KEABSAHAN PERJANJIAN KAWIN YANG DIBUAT SETELA PERKAWINAN BERLANGSUNG
(Sonny Dewi Judiasih) -- 359
37. IMPLEMENTASI ASAS KESEIMBANGAN DALAM PENGATURAN KONTRAK BAK PERSPEKTIF KEGIATAN BISNIS
(Ketut Westra) -- 367
38. PERJANJIAN BAKU DALAM PERJANJIAN KREDIT BANK DALAM KAITANNY DENGAN UNDANG-UNDANG PERLINDUNGAN KONSUMEN 1 (KAJIAN NORMAT
(Dharu Triasih, Rini Heryanti) -- 376
39. IMPLEMENTASI ASAS KEPATUTAN (EQUITY) SEBAGAI LANDASAN PERJANJIA TRUST PERBANKAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PEMBARUAN HUKU KONTRAK NASIONAL
(Tri Handayani, Lastuti Abubakar) -- 384
40. KEADILAN KONTRAKTUAL vs PACTA SUN SERVANDA: 'ADAPTATION OF CONTRAC SEBAGAI MEKANISME HUKUM UNTUK MENCAPAI KEADILAN KONTRAKTU (CONTRACTUAL JUSTICE)
(Fifi Junita) -- 395
41. KAJIAN HUKUM ATAS PERJANJIAN VALET PARKING DI INDONESIA
(Wurianalya Maria Novenanty) -- 405
42. KRITERIA WANPRESTASI PADA PEMBIAYAAN MUDHARABAH DI BANK SYARIAH
(Trisadini Prasastinah Usanti) -- 417

KEBATALAN PERJANJIAN KERJA YANG BERTENTANGAN DENGAN KESUSILAAN

Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H

Fakultas Hukum Universitas Jember, 68121

E-mail : dr.aries99@gmail.com

Perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak memiliki kepastian hukum. Dinyatakan dalam hukum ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang bertentangan dengan 'kesusilaan' akan batal demi hukum. Ironinya, hakikat makna tentang kesusilaan sampai saat ini belum ditemukan, sehingga hukum ketenagakerjaan yang kini berlaku tidak mampu mengakomodasikan sekaligus mengatur fenomena hubungan kerja yang cenderung bertentangan dengan kesusilaan. Frase 'bertentangan dengan kesusilaan' sebagai faktor penyebab kebatalan hukum perjanjian kerja menjadi multi tafsir. Tidak terdapat ukuran, kapan suatu perjanjian kerja dikatakan bertentangan dengan kesusilaan. Akibat ketidakpastian hukum dalam perjanjian kerja pada gilirannya menciptakan ketidakadilan bagi pekerja karena aspek perlindungan yang diharapkan tidak bisa diwujudkan. Karena keterbatasan yang melingkupinya, pekerja menjadi objek dalam hubungan kerja, karena dipaksa menjalankan pekerjaan yang secara kenyataan bertentangan dengan kesusilaan. Pekerja kehilangan harkat dan martabatnya dan tentu saja kenyataan demikian bertentangan dengan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila yang menempatkan pekerja sebagai manusia, bukan alat produksi. Karena kedudukan pekerja dan pengusaha yang tidak seimbang merupakan latar belakang bahwa kebatalan perjanjian kerja tidak bisa disamakan dengan perjanjian pada umumnya. Perjanjian kerja memiliki karakter tersendiri sebagai wujud perlindungan terhadap pekerja.

Kata kunci : *kesusilaan, multi tafsir, kebatalan, karakter*

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Makna kesusilaan hingga kini masih menjadi legal problem dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, termasuk hukum ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 – Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39). Legal problem makna kesusilaan dalam hal ini dimaksudkan bahwa ketentuan yang mengatur tentang kesusilaan merupakan norma kabur. Fakta hukum kekaburan norma dalam hukum ketenagakerjaan dapat dicermati dari ketentuan menyangkut perjanjian kerja pada Pasal 52, yakni :¹ *Perjanjian kerja dibuat atas dasar : a.Kesepakatan kedua belah pihak; b.Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c.Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d.Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Kata kesusilaan pada pasal Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UUK) tidak ditemukan penjelasannya sehingga ketentuan perihal kesusilaan menjadi kabur. Kekaburan norma demikian tentu saja membangun ketidakpastian hukum yang pada gilirannya berpengaruh dalam tataran proses penegakan hukum. Hakim pengadilan hubungan industrial akan dihadapkan pada kenyataan ketidakpastian hukum untuk memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial karena tidak terdapat ukuran yang jelas dan tegas guna menentukan suatu pekerjaan sebagai objek perjanjian kerja yang dikatakan bertentangan dengan kesusilaan.

Kepastian hukum adalah kepastian aturan hukum atau teks, bukan kepastian perilaku dalam praktik. Melalui kepastian hukum pada gilirannya dapat ditentukan secara pasti hakikat makna tidak bertentangan dengan kesusilaan sebagai syarat sah perjanjian kerja sehingga dengan rumusan yang pasti maka tujuan dan fungsi hukum ketenagakerjaan akan berlaku secara efektif sesuai fungsi dan tujuannya. Jika kepastian rumusan akan hakikat makna tidak bertentangan dengan kesusilaan dalam frase perjanjian kerja tidak bertentangan dengan kesusilaan dapat dirumuskan maka kepastian hukum demikian merupakan koridor membangun kesejahteraan sebagai manifestasi dari negara hukum kesejahteraan amanah UUD Negara RI Tahun 1945. Kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya karena hukum ketenagakerjaan secara fungsional memberikan perlindungan terhadap pekerja dan keluarganya.

¹ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan – Pasal 52

Upaya merumuskan hakikat makna kesusilaan pada frase ‘tidak bertentangan dengan kesusilaan’ dalam perjanjian kerja ini merupakan langkah mendesak karena tuntutan dinamika sosial ekonomi yang terus tumbuh dan berkembang di era global. Kenyataan demikian membidani lahirnya sistem ekonomi yang menjelma menjadi *libidonomics*, yakni sebuah sistem pendistribusian rangsangan, rayuan, kesenangan dan kegairahan dalam masyarakat. JF Loytard dalam “*Libidinal Economy*”² juga berpendapat bahwa di dalam tubuh ekonomi (kapitalisme global) berkembang sebuah logika yang disebutnya logika hasrat (*the logics of desire*). Maksud yang terkandung dalam ungkapan ini adalah bahwa lalu lintas ekonomi disertai oleh lalu lintas hasrat. Pertumbuhan ekonomi ditentukan dari bagaimana hasrat setiap konsumen dirangsang lewat trik-trik sensualitas komoditas. Rangsangan hasrat menjadi titik sentral dari mesin ekonomi: *desiring machine*. Akibat lebih lanjut adalah kapitalisasi libido: setiap potensi libido dijadikan sebagai komoditas; dan menarik keuntungan dari status komersialnya. Segala trik, taktik dan strategi digunakan untuk menjadikan setiap intensitas libido, setiap bentuk kesenangan, memperoleh nilai tambah ekonomi yang pada gilirannya menimbulkan gradasi nilai-nilai dalam hubungan kerja. Konsep kerja atau pekerjaan mengalami pergeseran dari *spiritualitas fungsional* ke arah *utilitas pragmatis* yang menegaskan nilai nilai moralitas kesusilaan.

Perlindungan terhadap hak pekerja tentu saja harus tercermin dalam hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴ Berdasarkan pengertian perjanjian kerja tersebut dapat dipahami bahwa perjanjian kerja itu merupakan dasar terciptanya hubungan kerja.⁵ Perjanjian kerja menjadi faktor yang menentukan menyangkut aspek perlindungan hukum terhadap pekerja terutama jika dikaitkan dengan terpenuhinya hak konstitusional pekerja. Ketentuan demikian menekankan letak pentingnya bahwa perjanjian kerja itu harus akomodatif terhadap kehendak para pelaku hubungan kerja, menjangkau semua aspek hubungan kerja, berkepastian hukum serta berorientasi keadilan, meskipun secara sosiologis relasi antara pekerja dengan pengusaha tidak pernah setara (*equal*).

Ketentuan UUK Pasal 52 di atas mengacu pada KUH Perdata (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) khususnya yang mengatur tentang perjanjian. Dalam ketentuan KUH Perdata Pasal 1320 dimaksud disebutkan bahwa syarat sahnya perjanjian meliputi :

- (1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- (3) Suatu hal tertentu
- (4) Suatu sebab yang diperkenankan undang-undang.

Sebab yang diperkenankan undang-undang dalam hal ini adalah suatu sebab yang tidak terlarang. Berdasarkan KUH Perdata Pasal 1337 disebutkan bahwa suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum. Berdasarkan keterkaitan antara ketentuan KUH Perdata Pasal 1320 dan Pasal 1337 dengan ketentuan perjanjian kerja sebagaimana Undang-undang No.13 tahun 2003 maka dapat dimengerti bahwa pasal 52 dalam undang-undang tersebut merupakan syarat sah perjanjian kerja. Pasal 1335 KUH Perdata pada prinsipnya menyebutkan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan. Berdasarkan konsep hukum tersebut maka dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 Pasal 52 ayat 3 disebutkan, bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Permasalahannya adalah jika hanya salah satu ketentuan pada pasal dalam perjanjian kerja yang dinyatakan cacat hukum karena bertentangan dengan kesusilaan, maka secara hukum akan muncul persoalan baru jika atas dasar musabab dimaksud, lantas seluruh ketentuan pada pasal perjanjian kerja yang telah dibuat, secara serta merta juga batal demi hukum.

Berangkat dari ketentuan hukum di atas, penelitian hukum ini dilakukan dengan harapan dapat dihasilkan konstruksi legal reasoning yang secara paradigmatis dapat digunakan sebagai asas dalam perjanjian kerja sehingga batalnya salah satu ketentuan dalam perjanjian kerja tidak secara serta-merta membatalkan seluruh kesepakatan yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Jika kebatalan perjanjian kerja dalam hal ini berarti membatalkan seluruh butir kesepakatan yang telah dibuat, maka perjanjian kerja dimaksud tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

² <http://www.kompas.com/kompas%2Dcetak/9907/28/porn/htm>, dalam Supartiningsih, Melacak Akar Masalah Pornografi dan Pornoaksi serta Implikasinya terhadap Nilai-Nilai Sosial (Kajian Filsafat Nilai), terakhir diakses pada terakhir diakses pada 6 Oktober

³ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (15)

⁴ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (14)

⁵ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50

Berdasarkan fakta-fakta hukum di atas maka melalui penelitian ini dikemukakan dua isu hukum yakni : (1) *Apa hakikat makna “tidak bertentangan dengan kesusilaan” sebagai syarat sah perjanjian kerja?* (2) *Apakah kebatalan perjanjian kerja yang bertentangan dengan kesusilaan memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja ?* (3) *Bagaimana konstruksi legal reasoning agar kebatalan perjanjian kerja yang bertentangan dengan kesusilaan tetap berorientasi pada prinsip-prinsip perlindungan terhadap pekerja ?*

B. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah *penelitian hukum normatif*, yaitu proses penelitian hukum yang dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori, konsep baru sebagai preskripsi untuk menjawab isu hukum yang dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis ketentuan perundang-undangan, putusan pengadilan dan bahan hukum lainnya. Jawaban yang diharapkan di dalam penelitian hukum sebagai hasil analisa adalah *right, appropriate, atau wrong*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil yang diperoleh di dalam penelitian hukum sudah mengandung nilai. Penelitian hukum normatif adalah merupakan penelitian yang berbasis analisis terhadap norma hukum.⁶

Dalam konteks penelitian hukum normatif, lebih lanjut Abdul Kadir Muhammad berpendapat bahwa penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek yaitu : aspek teori, aspek sejarah, filsafat, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum dan pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa hukum yang digunakan, tetapi tidak mengkaji aspek terapan atau implementasinya.

Sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, guna menjawab isu hukum yang ada, maka metode dalam disain penelitian hukum ini menggunakan 4 macam pendekatan. Pendekatan dimaksud, *pertama*, pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan penelusuran terhadap pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum yang bersumber dari pendapat para ahli maupun teori khususnya yang menyangkut pemahaman tentang kesusilaan. *Kedua*, pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yang dilakukan dengan kegiatan verifikasi, klasifikasi produk hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang diharapkan dapat menarik prinsip-prinsip dasar tentang substansi isu hukum dalam hal ini pemahaman tentang kesusilaan. *Ketiga*, pendekatan sejarah (*Historical Approach*), dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis proses terbentuknya peraturan-perundangan yang memuat atau mengatur isu hukum yang menjadi objek kajian dan analisa dalam penelitian hukum.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

C.1. Hakikat Makna ‘Tidak Bertentangan Dengan Kesusilaan’ sebagai Syarat Sah Perjanjian Kerja

Untuk menjawab isu hukum perihal hakikat makna pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kesusilaan dalam perjanjian kerja, secara filsafati patut dipahami lebih dulu tentang apa yang dimaksud dengan pekerjaan sebagai koridor pemahaman akan terminologi pekerjaan secara normatif berdasarkan UUK. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia, karena seperti yang dikatakan oleh John Locke⁷ bahwa kerja melekat pada tubuh manusia.

Kerja adalah aktivitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau dipikirkan lepas dari tubuh manusia. Tubuh adalah milik kodrati atau asasi setiap orang, karenanya tidak bisa dicabut, dirampas atau diambil darinya, maka pada hakekatnya kerjapun tidak bisa dicabut, diambil atau dirampas. Seperti halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia, maka kerjapun merupakan salah satu hak asasi manusia. Bersama dengan hak atas hidup, hak atas kerja dimiliki oleh manusia karena dia adalah manusia. Bekerja juga merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Melalui kerja manusia menjadi manusia, menemukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri.

Hak pekerja dan hak atas pekerjaan merupakan topik yang perlu dan relevan untuk dibicarakan dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing, baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia, mereka tidak boleh dirugikan dan harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi yang tidak rasional.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, hlm.29-36.

⁷ John Locke, 1986, *The Second Treatise On Civil Government*, Prometheus Books, New York, hlm.233

Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja semakin disadari merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu usaha/perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak-hak pekerja dapat membuat para pekerja tidak betah, tidak disiplin, tidak memiliki komitmen serta miskin loyalitas. Demikian pentingnya hak atas pekerjaan ini sehingga dicantumkan dengan tegas pada Pasal 27 ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945.

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 dinyatakan bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Ketentuan tersebut mengandung prinsip bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan serta kemampuannya, dan bagi setiap pekerjaan harus dapat memperoleh imbalan yang cukup untuk keperluan hidup yang layak bagi diri sendiri dan keluarganya”. Uraian di atas hendak menunjukkan betapa pentingnya jaminan terhadap hak – hak para pekerja dalam menjaga kelangsungan suatu usaha. Jaminan hak pekerja tersebut merupakan tanggung jawab pengusaha untuk memenuhinya. Namun demikian, bukan berarti pekerja tidak memiliki kewajiban dan tanggung jawab. Sebagai bagian integral dari perusahaan, para pekerja memiliki kewajiban dan kepedulian sosial terhadap keberlangsungan perusahaan. Dalam hal ini terdapat prinsip-prinsip etika kerja dalam menjalankan pekerjaan yang harus dijadikan pedoman oleh para pekerja dalam upaya menjaga ketertiban dan keteraturan. Oleh karenanya dalam hal ini perlu diperhatikan nilai-nilai dan makna kerja yang hakiki agar para pekerja menyadari bahwa dalam suatu sistem kerja yang baik semua orang dibiarkan dan diberi peluang untuk berusaha dan melakukan apa saja yang dianggap baik, tetapi tidak merugikan hak dan kepentingan orang lain atau hak dan kepentingan perusahaan atau organisasi dimana dia mengabdikan diri.

Salah seorang filsuf Inggris bernama John Locke berpendapat, bahwa pekerjaan merupakan sumber untuk memperoleh hak milik pribadi. Hegel, filsuf Jerman, juga berpendapat bahwa pekerjaan membawa manusia menemukan dan mengaktualisasikan dirinya. Karl Marx, murid Hegel, berpendapat bahwa pekerjaan merupakan sarana manusia untuk menciptakan diri. Dengan bekerja orang mendapatkan pengakuan.⁸ Menurut Islam, kerja didefinisikan sebagai penggunaan daya. Manusia secara garis besar dianugerahi Allah empat daya pokok, yaitu daya fisik, yang menghasilkan kegiatan fisik dan ketrampilan, daya fikir yang mendorong pemilikinya berfikir dan menghasilkan ilmu pengetahuan, daya kalbu yang menjadikan manusia mampu berkhayal, mengekspresikan keindahan, serta beriman dan merasakan serta berhubungan dengan Allah Sang Pencipta, dan daya hidup yang menghasilkan semangat juang, kemampuan menghadapi tantangan, serta menanggulangi kesulitan. Penggunaan salah satu dari daya-daya tersebut betapapun sederhananya melahirkan kerja, atau amal. Manusia tidak dapat hidup tanpa menggunakan paling sedikit salah satu dari daya itu. Untuk melangkah, manusia memerlukan daya fisik, paling tidak guna menghadapi daya tarik bumi. Karena itu, kerja adalah keniscayaan. Karena kerja merupakan manifestasi eksistensi diri yang bersifat transendental maka secara normatif maka pekerjaan sebagai suatu objek yang diperjanjikan pekerja dengan pengusaha, tentu saja tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai hidup dan kehidupan yang secara tekstual normatif dirumuskan dengan nilai-nilai kesusilaan. Mengacu pada dasar pemikiran tentang hakikat makna kesusilaan sebagai *‘nilai prilaku terutama yang berkaitan dengan prilaku seksual berdasarkan kesadaran etis lokal yang telah diakui secara normatif sesuai cita hukum nasional,*⁹ maka dapat dikonstruksi bahwa hakikat makna pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kesusilaan dalam hubungan kerja jika pekerjaan sebagai objek yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja tidak bertentangan dengan nilai prilaku terutama yang berkaitan dengan prilaku seksual berdasarkan kesadaran etis lokal yang telah diakui secara normatif sesuai cita hukum nasional.

⁸ Ibid.hlm 5

⁹ Aries Harianto, 2013, *Hakikat Makna Tidak Bertentangan dengan Kesusilaan sebagai Syarat Sah Perjanjian Kerja* (Desertasi), Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang, hlm. 259. Pengertian dimaksud merupakan hasil penelitian dalam desertasi dengan memformulasikan pemahaman kesusilaan dari berbagai sumber yakni : berbagai agama, budaya, peraturan perundangan-undangan, undang-undang negara lain, pendapat ahli serta putusan pengadilan. Secara detail jika dijelaskan lebih lanjut pengertian kesusilaan tersebut adalah : *pertama*, Nilai merupakan sesuatu yang dicari, disukai dan diinginkan, sesuatu yang baik dan selalu mempunyai konotasi positif.; *kedua*, Nilai prilaku dimaksudkan sebagai ukuran lahiriah perbuatan manusia; *ketiga*, kata “terutama” menyimpan makna adanya prilaku atau perbuatan lainnya yang tidak termasuk kategori prilaku seksual; *keempat*, kesadaran etis merupakan kehendak universal kodrati manusia untuk berbuat atau berperilaku positif. Kesadaran etis lokal artinya kesadaran etis universal yang harus mengakomodasikan nilai-nilai lokal sebagai perwujudan budaya komunitas lokal, mewujudkan dalam bentuk pemikiran, sikap, dan perilaku yang secara fungsional sebagai petunjuk; *kelima*, diakui secara normatif yang menunjuk pada komitmen masyarakat setempat akan nilai yang dituangkan secara tertulis dan tidak tertulis, *keenam*, cita hukum nasional adalah Pancasila. Walaupun nilai lokal merupakan elemen untuk mengukur sebuah prilaku / perbuatan, namun keberadaan nilai-nilai lokal itu tidak boleh bertentangan dengan cita hukum nasional.

Jika dijabarkan lebih lanjut maka pekerjaan sebagai objek perjanjian kerja secara hukum dikatakan tidak bertentangan dengan kesusilaan apabila pekerjaan sebagai objek yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja mengindikasikan perintah pengusaha sebagai kewajiban pekerja yang mengandung unsur-unsur berikut ini :

1. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kesadaran etis manusia yang dapat merendahkan derajat manusiawi pekerja sebagai makhluk Tuhan yang memiliki hati dan akal pikiran karena berdasarkan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila, pekerja bukan merupakan alat produksi.
 2. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak melanggar kesadaran etis (terutama etis perilaku seksual). Dalam arti jika pekerjaan yang diperjanjikan melanggar etis perilaku seksual maka pekerjaan tersebut berarti dapat membangkitkan nafsu birahi, mengeksploitasi aurat pekerja dan dilakukan dihadapan khalayak serta menimbulkan rasa malu pekerja dan masyarakat pada umumnya. Termasuk dalam pemahaman demikian adalah jika dalam perjanjian kerja yang telah dibuat, ditentukan dalam bentuk klausula bahwa pekerja harus menerima pelecehan seksual dalam bentuk segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual, yang membuat buruh merasa tersinggung, dipermalukan dan atau terintimidasi dimana reaksi seperti itu adalah masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan.¹⁰
 3. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak termasuk dalam peraturan perundang-undangan telah digolongkan sebagai kejahatan : pornografi, perbuatan cabul, perkosaan, pelacuran, perdagangan wanita, aborsi, pekerja anak.
 4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan perasaan kolektif masyarakat lokal yang telah dilembagakan secara normatif berdasarkan cita hukum nasional.
 5. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan nilai-nilai religiusitas.
- Prinsip dasar kaidah di atas merupakan rambu-rambu untuk menguji hukum ketenagakerjaan dalam hal ini Undang-Undang No.13 Tahun 2003 – Pasal 52 ayat 1 (d) yakni :
- (1) *Perjanjian kerja dibuat atas dasar*
 - a. *kesepakatan kedua belah pihak;*
 - b. *kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
 - c. *adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
 - d. *pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.*
 - (2) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*
 - (3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d batal demi hukum.*

C2. Kebatalan Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Kesusilaan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja

Dalam UUK Pasal 52 ayat 3 tersurat makna ketentuan bahwa jika dalam perjanjian kerja tidak terdapat pekerjaan yang diperjanjikan atau pekerjaan yang diperjanjikan itu bertentangan dengan kesusilaan maka perjanjian kerja dimaksud batal demi hukum. Dalam perspektif perlindungan hukum, ketentuan tersebut patut untuk dikaji sekaligus dikonstruksi kembali dengan harapan peraturan perundang-undangan yang mengatur hukum ketenagakerjaan secara normatif dan fungsional dapat memberikan kepastian dan keadilan bagi pekerja yang sarat keterbatasan di hadapan pengusaha. Ketentuan UUK Pasal 52 ayat 3 ini tidak mencerminkan aspek filsafati makna perlindungan hukum terhadap pekerja.

Dalam penelitian ini terdapat dua terminologi hukum yang penting dan mendasar, yaitu *kebatalan* dan *pembatalan*. Salah satu pembeda antara “kebatalan (batal demi hukum)” dengan “pembatalan” dilihat dari ada atau tidaknya tuntutan di muka pengadilan untuk membatalkan perikatan. “Pembatalan” perjanjian harus ada tuntutan, sedangkan “kebatalan” ditafsirkan negatif tidak harus ada tuntutan. Perbedaan antara “kebatalan (batal demi hukum)” dengan “pembatalan”, diuraikan secara ringkas, yang dimulai dengan penjelasan mengenai “kebatalan (*nietigheid*) - batal demi hukum”. “Kebatalan (batal demi hukum)” yang dengan kekuatan sendiri membuat perbuatan hukum tidak tercapai maksudnya, menyebabkan perikatan berakhir dan perbuatan hukum dari semula tidak menimbulkan akibat-akibat hukum yang diharapkan. Dengan demikian maka kebatalan hukum yang dimaksudkan dalam pembahasan ini adalah ‘batal demi hukum’.

¹⁰ Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja – Disnakertrans dan ILO (Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE.03/MEN/IV/2011)

Frasa 'batal demi hukum' merupakan frasa khas bidang hukum yang bermakna 'tidak berlaku, tidak sah menurut hukum'. Dalam pengertian umum, kata batal (saja) sudah berarti tidak berlaku, tidak sah.¹¹ Jadi, walaupun kata 'batal' sesungguhnya sudah cukup menjelaskan bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah, rupanya frasa 'batal demi hukum' lebih memberikan kekuatan sebab tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu tersebut dibenarkan atau dikuatkan menurut hukum, bukan hanya tidak berlaku menurut pertimbangan subjektif seseorang atau menurut kesusilaan atau kepatutan. Batal demi hukum berarti bahwa sesuatu menjadi tidak berlaku atau tidak sah karena berdasarkan hukum (atau dalam arti sempit, berdasarkan peraturan perundang-undangan) memang begitulah adanya. Dengan demikian, 'batal demi hukum' menunjukkan bahwa tidak berlaku atau tidak sahnya sesuatu tersebut terjadi seketika, spontan, otomatis, atau dengan sendirinya, sepanjang persyaratan atau keadaan yang membuat batal demi hukum itu terpenuhi.

Frasa 'dapat dibatalkan' sangat berbeda maknanya dengan frasa 'batal demi hukum' sebab 'dapat dibatalkan' menyiratkan makna perlunya suatu tindakan aktif untuk membatalkan sesuatu, atau batalnya sesuatu itu terjadi tidak secara otomatis, tidak dengan sendirinya, tetapi harus dimintakan agar sesuatu itu dibatalkan. Kecuali itu, frasa 'dapat dibatalkan' juga berarti bahwa sesuatu yang menjadi pokok persoalan tidak selalu harus dibatalkan, tetapi bila dikehendaki maka sesuatu itu dapat dimintakan pembatalannya. Dengan kata lain, bila sesuatu hal 'dapat dibatalkan' maka bisa terjadi dua kemungkinan:

- sesuatu itu benar-benar menjadi batal karena dinyatakan pembatalannya akibat adanya permintaan untuk membatalkan, atau
- sesuatu itu tidak jadi batal karena tidak dimintakan pembatalan sehingga tidak ada pernyataan batal.

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian harus ada suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Keduanya sering disebut sebagai syarat objektif untuk sahnya perjanjian. Syarat objektif pertama, yaitu suatu hal tertentu diartikan oleh Mariam Darus Badruzaman¹² dan Herlien Boediono¹³ sebagai objek atau pokok perjanjian.¹⁴ Syarat objektif kedua untuk sahnya perjanjian adalah suatu sebab atau kausa yang diperkenankan undang-undang. Dikatakan syarat objektif karena merupakan benda atau objek dari perjanjian. Apabila syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian batal demi hukum.

Tidak ada penjelasan dalam KUH Perdata tentang makna sebab yang halal, tetapi para ahli hukum sepakat memaknainya sebagai isi atau dasar perjanjian, bukan sebagai penyebab ataupun motif dibuatnya perjanjian, melainkan sebab dalam arti isi perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak. Undang-undang tidak memperdulikan sebab orang untuk mengadakan perjanjian, yang diperhatikan atau diawasi oleh undang-undang adalah "isi perjanjian itu" yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai, apakah dilarang oleh undang-undang atau tidak, apakah bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan atau tidak. Perjanjian yang dibuat tanpa adanya sebab yang diperkenankan undang-undang, maka perjanjian tersebut tidak sah, tidak berkekuatan hukum. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1335 KUH Perdata yang berbunyi "Suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan".¹⁵ Kausa suatu perjanjian dinyatakan bukan merupakan sebab yang halal sehingga terlarang, apabila kausa tersebut menurut Pasal 1337 KUH Perdata merupakan kausa yang "dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum". Perjanjian seperti ini tidak boleh atau tidak dapat dilaksanakan sebab melanggar hukum atau kesusilaan atau ketertiban umum. Kondisi semacam itu menurut Subekti, sudah sangat jelas dapat diketahui seketika oleh hakim dan juga oleh umum sehingga untuk alasan ketertiban dan keamanan umum maka perjanjian semacam itu dengan sendirinya batal demi hukum.¹⁶

¹¹ Arti lain dari kata 'batal' dalam bahasa Indonesia adalah tidak sah lagi, tidak berlaku, sia-sia. W.J.S Poerwadarminta, 2005 *Kamus Umum Bahasa Indonesia (Edisi ketiga)*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm.105.

¹² Mariam Darus Badruzaman, 2001, *Perikatan pada Umumnya, Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hlm. 79-80.

¹³ Herlien Budiono, 2009, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, hlm. 47-48.

¹⁴ Hal tertentu sebagai objek perjanjian dalam hal ini adalah pekerjaan itu sendiri.

¹⁵ Pasal 1335 seperti dipatahkan oleh Pasal 1336 KUH Perdata yang menyatakan bahwa "Jika tak dinyatakan sesuatu sebab, tetapi ada suatu sebab yang halal, atau jika ada sebab lain yang tidak dilarang selain dari yang dinyatakan itu, persetujuan itu adalah sah". Namun, menurut Herlien Boediono, Pasal 1336 dimaksudkan untuk perjanjian yang kausanya tidak dinyatakan secara eksplisit oleh para pihak atau kausanya berbeda dari apa yang dinyatakan, namun tetap merupakan sebab yang halal sehingga perjanjian seperti itu tetap sah. Tampaknya, latar belakang rumusan pasal ini berkaitan dengan pengakuan utang. Dalam perjanjian pengakuan utang asal mula timbulnya utang tidak disebut secara eksplisit, atau dikenal sebagai utang tanpa kausa.

¹⁶ Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, hlm.19

Untuk memahami konsep kausa yang halal menyangkut aspek perjanjian kerja, maka dapat dicermati dari ketentuan berikut :

(1) *Perjanjian kerja dibuat atas dasar*

- a. *kesepakatan kedua belah pihak;*
- b. *kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- c. *adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
- d. *pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.*

(2) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.*

(3) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.*

Mengacu pada ketentuan Pasal 1320 berikut konsep kausa yang halal sebagaimana KUH Perdata Pasal 1337 dikaitkan dengan ketentuan dalam UUK Pasal 52 maka dapat ditarik beberapa simpulan :

- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
- Objek perjanjian yaitu pekerjaan harus halal, yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Menurut Asser pekerjaan sebagai objek perjanjian kerja dalam hal ini merupakan bagian inti (*wezenlijk oordeel*) atau *esensialia* dari perjanjian kerja. Unsur esensialia adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada dalam setiap perjanjian. Tanpa unsur ini perjanjian tidak mungkin ada.
- Pekerjaan yang disepakati dalam perjanjian jika secara normatif bertentangan dengan kesusilaan maka perjanjian kerja dimaksud batal demi hukum.

Berdasarkan rumusan ketentuan KUH Perdata Pasal 1320 berikut konsep kausa yang halal sebagaimana KUH Perdata Pasal 1337 maka ketentuan dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 52 ayat 1 huruf d dan ayat 3 tersebut dapat dipahami tidak mengindikasikan perlindungan hukum. Dengan demikian maka keberadaan UUK Pasal 52 ayat 1 huruf d dan ayat 3 tidak merepresentasikan semangat perlindungan dan keadilan bagi pekerja karena : *pertama*, kekaburan norma tentang hakikat makna tidak bertentangan dengan kesusilaan menciptakan ketidakpastian akan penegakan hukumnya terutama menyangkut keadilan bagi pekerja; *kedua*, apabila dalam suatu perjanjian terdapat klausul yang bertentangan dengan kesusilaan maka kebatalan perjanjian kerja karena sebab dimaksud meniadakan seluruh hak-hak pekerja. Dalam pengertian, konsekuensi kebatalan perjanjian kerja yang ada, sama halnya meniadakan keberadaan perjanjian yang sudah dibuat atau dianggap perjanjian kerja tidak pernah ada. Dengan demikian maka hak-hak pekerja atas prestasi yang telah dilakukan akibat perjanjian kerja (batal demi hukum) hilang begitu saja. Kenyataan

Menurut Soepomo perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

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

Selanjutnya beliau mengatakan “perlindungan hukum terhadap pekerja adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Konsepsi perlindungan terhadap bpekerja ini berorientasi pada upaya untuk menciptakan keadaan yang dinamakan ‘pekerjaan yang layak’. Menurut *Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)*, pekerjaan yang layak melibatkan kesempatan untuk pekerjaan yang protektif dan memberikan pendapatan yang adil, keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga, prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan kebebasan integrasi sosial bagi orang untuk mengekspresikan keprihatinan mereka, mengatur dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka dan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi semua wanita dan pria.

Menurut Imam Soepomo,¹⁷ isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, yaitu bahwa pekerjaan yang dijanjikan, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa, ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Selanjutnya menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah bertentangan dengan undang-undang tentang ketertiban umum, bila perjanjian kerja itu bertentangan dengan atau melanggar larangan yang termuat dalam undang-undang, misalnya larangan dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana. Perjanjian kerja yang menghendaki supaya pekerja melakukan perbuatan yang dilarang, umpamanya membuat uang palsu, adalah tidak sah.

Pertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya mengatur (*regeling*) tidak membawa akibat seperti digambarkan di atas. Misalnya pasal 1602r KUHPerduta mengatur hak majikan untuk memotong persekot upah dari upah pekerja. Kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha dapat menyimpang dari ketentuan itu dengan mengadakan persetujuan bahwa persekot upah itu tidak akan dipotong dari upah.

Imam Soepomo menyatakan bahwa menurut hukum, perjanjian kerja yang bertentangan dengan kesusilaan masyarakat tidak diperkenankan. Pada umumnya perjanjian kerja adalah bertentangan dengan kesusilaan jika perjanjian itu bertentangan dengan asas perdaban yang menjadi sendi perikehidupan negara dan masyarakat (Pancasila, rasa keadilan, kesusilaan, kesopanan dan lain-lain), misalnya pengusaha mengadakan perjanjian kerja dengan pekerja yang memuat ketentuan antara lain bahwa pekerja :

- tidak boleh menganut agama manapun
- tidak boleh mempunyai anak
- wanita di rumah makan diwajibkan melayani tamu-tamu sampai jauh malam dengan cara yang lain daripada yang biasa.
- dilarang berserikat atau diharuskan masuk menjadi anggota serikat buruh tertentu.
- dilarang mengejar kehidupan yang layak bagi kemanusiaan
- wanita diwajibkan melacurkan diri dengan langganan perusahaan.

Ketentuan semacam di atas adalah batal, sehingga tidak mengikat pekerja yang bersangkutan.

Begitu pula sebaliknya, kewajiban pengusaha menjadi hak bagi pihak buruh. Berkaitan dengan arti kata kebatalan dalam arti batal demi hukum berikut dapat dicermati ketentuan Undang-undang No.13 tahun 2003 - pasal 52 :

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

Di dalam kepustakaan, dua syarat pertama disebut syarat subjektif, sedangkan dua syarat terakhir disebut syarat objektif. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya perjanjian, sedangkan tidak terpenuhinya syarat objektif berakibat batal demi hukumnya perjanjian kerja itu (kebatalan perjanjian kerja). Pasal 52 ayat 2 dan ayat 3 menegaskan hal ini. Ada hal penting dan mendasar yang perlu dikaji dalam UUK Pasal 52 ayat 3. Pasal ini menegaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan d menjadi batal demi hukum. Isu hukum yang muncul adalah tentang sesuatu yang batal demi hukum, yaitu apakah kebatalan hukum tersebut menyangkut perjanjian kerjanya ataukah klausulanya (isi atau bagian dari perjanjian kerja) saja. Pertanyaan ini diajukan berdasarkan ilustrasi sebagai berikut : A seorang pengusaha, membuat perjanjian kerja dengan B, seorang pekerja. Salah satu klausula dalam perjanjian kerja tersebut adalah bahwa waktu kerja untuk buruh 12 jam sehari. Klausula ini bertentangan ini Pasal 77 ayat 2 juncto Pasal 78 ayat 1 Undang-undang No.13 tahun 2003. Pasal 77 ayat 2 menegaskan bahwa waktu kerja meliputi : (a) 7 (tujuh jam) 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan Pasal 78 ayat 1 huruf b menegaskan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Berdasarkan dua pasal ini salah satu klausula perjanjian antara A (pengusaha) dengan B (pekerja) tersebut bertentangan dengan undang-undang. Menurut Pasal 52 ayat 3 perjanjian tersebut batal demi hukum.

¹⁷ Koko Kosidin, 1991, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung, hlm.24-25

Sesuai dengan teori hukum, jika suatu perjanjian batal demi hukum maka perjanjian tersebut tidak pernah ada.¹⁸ Hal ini juga sesuai dengan Pasal 1335 KUH Perdata. Pasal ini menegaskan : *eene overeenkomst zonder oorzaak, of uit eene valsche of ongeoorloofde oorzaak, aangegaan, is krachteloos* (suatu perjanjian tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan). Jika tidak ada perjanjian, maka tidak ada akibat hukum apapun. Dengan demikian, jika suatu perjanjian kerja batal demi hukum, maka juga tidak ada akibat hukum apapun termasuk tidak ada status pengusaha maupun pekerja. Disamping itu, perjanjian kerja yang batal demi hukum itu tidak melahirkan hak apapun, baik bagi pengusaha maupun pekerja.

Jika dikaitkan dengan asas hukum ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan kepada pekerja, maka kebatalan yang demikian itu tidak tepat. Menurut Abdul R. Budiono,¹⁹ jika ada klausula perjanjian kerja yang bertentangan dengan undang-undang (*causa tidak halal*), maka tidak secara otomatis perjanjian kerja tersebut batal. Jika kebatalan tersebut merugikan pekerja, misalnya mengurangi hak-hak pekerja atau meniadakan hak-hak pekerja, atau menambah beban kewajiban pekerja, sedangkan pengurangan atau peniadaan hak-hak pekerja atau penambahan kewajiban pekerja itu bertentangan dengan undang-undang maka cukup klausula yang bertentangan dengan undang-undang itu saja yang batal. Hal ini lebih konstruktif menurut hukum daripada kebatalan perjanjian kerja.

Pendapat demikian dapat dipahami dari ketentuan UUK Pasal 124 yang secara tersurat menyebutkan :

- (1) *Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat*
 - a. *hak dan kewajiban pengusaha;*
 - b. *hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja /buruh;*
 - c. *jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan*
 - d. *tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.*
- (2) *Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (3) *Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.*

Pasal 127

- (1) *Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.*
- (2) *Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.*

Berdasarkan ketentuan yang juga terdapat dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 terutama pasal 124 dan 127 menyangkut upaya memberikan perlindungan kepada pekerja maka hanya ketentuan yang bertentangan dengan peraturan-perundangan saja yang dapat dikategorikan batal demi hukum, bukan seluruh isi perjanjian kerjanya yang batal demi hukum. Karena itu jika dikaji dan dicermati terdapat inkonsistensi normatif dalam UUK antara Pasal 52 terhadap Pasal 124 dan Pasal 127 khususnya tentang kebatalan hukum perjanjian kerja. UUK Pasal 52 mendistorsi perlindungan bagi pekerja mengingat jika terdapat salah satu ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka perjanjian kerjanya yang batal demi hukum, sedangkan menurut UUK Pasal 124 dan pasal 127 hanya pasal yang bersangkutan saja yang batal demi hukum. Kebatalan hukum pasal tertentu saja yang batal tentu saja masih menyisakan perlindungan hak-hak lainnya bagi pekerja tanpa meniadakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati. Hal ini yang dimaksudkan esensi perlindungan hukum kepada pekerja.

Berdasarkan uraian dimaksud perlu penegasan antara kebatalan perjanjian kerja dengan kebatalan ketentuan atau isi dalam perjanjian kerja. Kebatalan perjanjian kerja secara serta merta membatalkan seluruh ketentuan atau pasal dalam perjanjian kerja, sedangkan kebatalan ketentuan dalam perjanjian kerja dikandung maksud hanya ketentuan yang bersangkutan yang mengalami kebatalan hukum. Dengan demikian maka berdasarkan kajian dan analisis di atas maka jawaban terhadap isu hukum pertama adalah bahwa kebatalan perjanjian kerja yang bertentangan dengan kesesuaian memberikan tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

¹⁸ Abdul R Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*. PT Indeks, Jakarta, hlm.33.

¹⁹ Ibid .hlm.34

C3. Kontruksi Legal Reasoning Kebatalan Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Kesusilaan Dalam Prinsip Perlindungan Pekerja

Untuk kepentingan konstruksi hukum kebatalan perjanjian kerja dalam perspektif perlindungan pekerja maka perlu dipahami kembali tentang keberadaan makna teks hukum. Ketentuan normatif UUK Pasal 52 ayat 1 dan ayat 3, adalah teks hukum. Selengkapnya ketentuan tersebut adalah :

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

Teks hukum yang mewujudkan dalam ketentuan UUK Pasal 52 di atas jika dimaknai secara tekstual maka secara substantif menegaskan realitas kedudukan buruh di hadapan pengusaha dalam konteks perjanjian kerja. Kebatalan perjanjian kerja karena bertentangan dengan kesusilaan pada akhirnya tidak memberikan perlindungan bagi pekerja. Aspek keterbatasan pekerja perlu diakomodasikan dalam rangka pemaknaan terhadap kebatalan hukum perjanjian kerja sehingga tersedia ruang keadilan dalam hubungan kerja yang dijalin melalui perjanjian kerja itu.

Sebagai teks hukum, UUK Pasal 52 tersebut adalah produk pembentuk undang-undang. Dibuat dan ditinggalkan oleh pembentuknya dengan harapan dapat dilakukan perubahan-perubahan. Paling tidak, perubahan makna sebagai wujud sekaligus upaya melakukan konstruksi kembali agar kebatalan perjanjian kerja itu tetap memberikan perlindungan kepada pekerja. Dengan demikian maka keberadaan teks UUK Pasal 52 tetap memiliki kekuatan sebagai wahana menciptakan keadilan, bukan sebaliknya.

Dalam posisi seperti ini teks hukum menjadi pendorong untuk dibaca dan ditafsirkan sehingga dimungkinkan adanya temuan makna yang dikandung oleh teks pada saat pembaca atau penafsir melakukan pembacaan dan pembongkaran terhadapnya. Teks hukum merupakan dunia makna, diperlukan cara tertentu untuk memahaminya baik secara internal dan eksternal dalam koridor pemahaman akan fungsi dan tujuan hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks pemahaman terhadap teks hukum, UUK Pasal 52 terdapat dua sisi yang patut dicermati.

Pertama, teks UUK Pasal 52 adalah produk nalar atau argumen yaitu model proposisi logis atau pernyataan-pernyataan yang dapat di nilai benar atau salah menurut aturan-aturan penalaran. Dalam hal ini, sebagai produk nalar tentu tidak lepas dari kaidah-kaidah nalar akademik untuk tetap terbuka dan menyesuaikan dengan dinamika sosial yang terus tumbuh dan berkembang. Pendek kata undang-undang yang mewujudkan dalam teks hukum senantiasa sarat dengan ketidaksempurnaan. *Kedua*, teks hukum UUK Pasal 52 merupakan produk politik yang secara historis melekat dan bersatu dengan sejarah dan digerakan secara politik dan dipengaruhi oleh kategori-kategori material, seperti kekuasaan, teknologi, hubungan sosial, jenis kelamin dan lain-lain. Aspek kekuasaan yang membidani kelahiran teks hukum dituntut intervensinya agar regulasi hukum ketenagakerjaan yang telah dibuat tetap merepresentasikan kehadiran negara sebagai manifestasi negara hukum kesejahteraan.

Berdasarkan konsep pemikiran di atas maka pemaknaan terhadap UUK Pasal 52 menyangkut kebatalan perjanjian kerja atas musabab bertentangan dengan kesusilaan, dengan memperhatikan beberapa hal antara lain : *pertama*, konteks para pihak yang terlibat dalam pembentukan perjanjian kerja (ketidakseimbangan kedudukan dalam hubungan kerja). Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 kedudukan buruh sama dengan pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja. Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengikat pekerja hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya. *Kedua*, komitmen perlindungan pekerja dan keluarganya sebagai latar belakang dan tujuan ditetapkannya UUK.

Terdapat asas hukum yang mengatakan bahwa, pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah ketenagakerjaan disebut partner kerja. Namun secara hukum, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar mengingat adanya unsur “perintah” dalam hubungan kerja yang dinyatakan dalam UUK Pasal 1 angka 15. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pengusaha inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. *Ketiga*, konsistensi terhadap Undang-Undang Dasar Negara RI Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat 2. Konsistensi yang dimaksudkan dalam hal ini sebagai wujud kehadiran negara dalam hubungan kerja dengan harapan agar tidak terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja sehingga secara normatif pekerja mendapatkan hak-haknya. Kehadiran negara diwujudkan melalui regulasi di bidang hukum ketenagakerjaan ditopang dengan efektivitas pengawasan terhadap hubungan kerja. *Keempat*, aspek filsafati dalam nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang menjadi dasar hubungan industrial di Indonesia. Pada dasarnya menurut nilai-nilai HIP, pekerja bukanlah alat produksi, namun tetap melekat aspek-aspek manusiawi berikut hak-hak normatifnya dalam hukum ketenagakerjaan, disamping keberadaan pekerja merupakan mitra pengusaha yang saling membutuhkan.

Berdasarkan pengertian sebagaimana disebutkan di atas maka dapat dirumuskan pemahaman bahwa jika perjanjian kerja bertentangan dengan kesusilaan maka kebatalan sebagai akibat hukum bukan terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat tetapi kebatalan dimaksud terbatas pada pasal yang bertentangan saja. Karakteristik *sui generis* dari suatu perjanjian kerja dituntut untuk melakukan pemaknaan yang cenderung memberikan perlindungan kepada pekerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah di atas dapat ditarik kesimpulan berikut :

1. Suatu pekerjaan dikatakan tidak bertentangan dengan kesusilaan jika pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan nilai prilaku terutama yang berkaitan dengan prilaku seksual berdasarkan kesadaran etis lokal yang telah diakui secara normatif sesuai cita hukum nasional.
2. Kebatalan perjanjian kerja karena bertentangan dengan kesusilaan secara hukum tidak mencerminkan prinsip-prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja. Kebatalan perjanjian kerja sebagai akibat hukum jika perjanjian kerja bertentangan dengan kesusilaan, yang batal adalah klausula atau ketentuan yang bertentangan saja, tanpa membatalkan pasal-pasal lainnya.
3. Konstruksi makna kebatalan demikian mengingat perjanjian kerja merupakan *contractus sui generis* atau perjanjian yang memiliki karakter khusus yang berbeda dengan perjanjian pada umumnya. Karakter khusus dimaksud dilatarbelakangi oleh kedudukan yang tidak seimbang atas diri buruh sebagai pihak dalam perjanjian kerja sehingga kebatalan perjanjian kerja demikian merupakan upaya memberikan perlindungan bagi buruh. Perlindungan terhadap pekerja dalam kaitan ini mengacu pada beberapa hal antara lain, keberadaan buruh yang memiliki kedudukan tidak seimbang dalam hubungan kerja; komitmen politik hukum ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam konsideran menimbang pada Undang-undang No.13 tahun 2003, Undang-Undang Dasar Negara RI Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat 2 yang mengamanatkan bahwa bekerja merupakan hak konstitusional pekerja, aspek filsafati nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila yang menjadi dasar hubungan industrial di Indonesia. Karena itu *contractus sui generis* atas perjanjian kerja juga memberikan konsekuensi konstruksi makna dan akibat hukum berbeda dengan perjanjian pada umumnya.

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas dapat direkomendasikan preskripsi sebagai rekomendasi bahwa dalam kerangka membangun kepastian hukum sebagai wahana memberikan perlindungan hukum terhadap buruh guna menciptakan keadilan hubungan kerja, maka konstruksi makna kebatalan perjanjian kerja yang bertentangan dengan kesusilaan dapat difungsikan sebagai asas hukum dalam perjanjian kerja. Asas dimaksud adalah kebatalan perjanjian kerja karena bertentangan dengan kesusilaan tidak membatalkan perjanjian kerja secara keseluruhan, melainkan hanya pasal yang bertentangan saja yang batal demi hukum. Asas ini secara fungsional diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya melakukan revisi (*legal reform*) terhadap Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 maupun dalam proses legislasi untuk membentuk undang-undang ketenagakerjaan di masa depan (*legal making*). Sisi lain dalam proses penegakan hukum keberadaan asas hukum ini dapat memberikan kontribusi bagi majelis hakim di lembaga peradilan hubungan industrial, termasuk para praktisi hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul R, 2009, *Hukum Perburuhan*. PT Indeks, Jakarta.
- Budiono, Herlien, 2009, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Darus Badruzaman, Mariam, 2001, *Perikatan pada Umumnya, Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Jakarta
- Disnakertrans dan ILO, *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE.03/MEN/IV/2011)*
- Hariato, Aries, 2013, *Hakikat Makna Tidak Bertentangan dengan Kesusilaan sebagai Syarat Sah Perjanjian Kerja (Desertasi)*, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang.
- Kosidin, Koko, 1991, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Lock, John, 1986, *The Second Treatise On Civil Government*, Prometheus Books, New York.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S, 2005 *Kamus Umum Bahasa Indonesia (Edisi ketiga)*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung.
- Supartiningsih, <http://www.kompas.com/kompas%2Dcetak/9907/28/porn/htm>, 'Melacak Akar Masalah Pornografi dan Pornoaksi serta Implikasinya terhadap Nilai-Nilai Sosial (Kajian Filsafat Nilai), terakhir diakses pada terakhir diakses pada 6 Oktober
- Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4297)