



TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TIDAK  
MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK  
TERTENTU ( PKWTT ) DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA**

*( LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WHO NOT SIGNING PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)  
IN PT. BANK RAKYAT INDONESIA )*

YESSI PRAMITA P.D., S.H.

NIM : 140720101023

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



TESIS

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TIDAK  
MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK  
TERTENTU ( PKWTT ) DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA**

*( LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WHO NOT SIGNING PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)  
IN PT. BANK RAKYAT INDONESIA )*

YESSI PRAMITA P.D., S.H.

NIM : 140720101023

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

**MOTTO**

*“Allah mencintai orang yang bekerja apabila bekerja  
maka ia selalu memperbaiki prestasi kerja”  
( H.R. Tabrani ).<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup><http://uzumet.blogspot.co.id/2014/12/motto-hidup-berdasarkan-al-quran.>( diakses tanggal 09-06-2017 )

## PERSEMBAHAN

sebagai ungkapan rasa terima kasih yang tak terhingga, saya persembahkan karya ilmiah berupa tesis ini kepada:

1. Ibunda Sri Rahayu wijayati dan Ayahanda Dewanto yang senantiasa memberikan dorongan, do'a serta semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Saudaraku yang turut menjadi penyemangatku.
3. Lembaga Fakultas Hukum, Program Pascasarjana dan Almamaterku Universitas Jember yang kubanggakan.

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TIDAK  
MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK  
TERTENTU ( PKWTT ) DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA**

*( LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WHO NOT SIGNING PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)  
IN PT. BANK RAKYAT INDONESIA )*

T E S I S

Untuk memperoleh gelar Magister Hukum dalam Program Studi Magister Ilmu  
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember

YESSI PRAMITA P.D., S.H.

NIM : 140720101023

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

TESIS INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL .....

Oleh

Dosen Pembimbing Utama,

Prof. Dr. H.M. Khoidin, S.H., M.Hum., C.N  
NIP. 196303081988021001

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Dyah Ochtorina S, S.H., M.Hum  
NIP. 198010262008122001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum Universitas Jember

Dr.Y.A. Triana Ohoiwutun, S.H., M.H.  
NIP. 196401031990022001

**PENGESAHAN**

Tesis berjudul *Asas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ) di PT. Bank Rakyat Indonesiatelah* diuji dan disahkan oleh Fakultas Hukum Universitas Jember pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 27 Mei 217

Tempat : Ruang Ujian Tesis Fakultas Hukum Universitas Jember.

Tim Penguji :

Ketua

Prof. Dr. Herowati Poesoko, S.H., M.H

NIP. 194804281985032001

Sekretaris,

Anggota I,

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

NIP. 196912301999031001

Anggota II,

Dr.Y.A. Triana Ohoiwutun, S.H., M.H.

NIP.196401031990022001

Anggota III,

Prof. Dr. H.M. Khoidin, S.H., M.Hum., C.N

NIP. 196303081988021001

Dr. Dyah Ochtorina S. S.H., M.Hum

NIP. 198010262008122001

Mengesahkan,  
Kementerian Riset, Teknologi dan PendidikanTinggi  
Universitas Jember  
Fakultas Hukum  
Dekan,

Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H

NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 27

Bulan : Mei

Tahun : 2017

Diterima oleh Panitia Penguji Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji

Ketua

Prof. Dr. Herowati Poesoko, S.H., M.H  
NIP. 194804281985032001

Sekretaris,

Anggota I,

Dr. Aries Harianto S.H., M.H  
NIP. 196912301999031001

Dr.Y.A. Triana Ohoiwutun, S.H., M.H.  
NIP. 196401031990022001

Anggota II,

Anggota III,

Prof. Dr. H.M. Khoidin, S.H., M.Hum., C.N  
NIP. 196303081988021001

Dr. Dyah Ochtorina S. S.H., M.Hum  
NIP. 198010262008122001



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yessi Pramita P.D, S.H.

NIM : 140720101023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Tesis) yang berjudul

*“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ) di PT. Bank Rakyat Indonesia”* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 27 Mei 2017

Yang menyatakan,

Yessi Pramita PD. S.H

NIM. 140720101023

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul Kewenangan Penyidikan Tindak Pidana Pencucian Uang Yang Dilakukan Oleh Anggota Tentara Nasional Indonesia . Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan para sahabat. Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu prasyarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister Ilmu Hukum dan memperoleh gelar akademik Magister Hukum (M.H). Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Drs. Moh. Hasan, M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Jember;
2. Prof. Dr. Ir. Rudi Wibowo, M.S., selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Jember;
3. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
4. Prof. Dr. H.M. Khoidin, S.H., M.Hum., C.N. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta kemudahan dalam penyelesaian tesis ini;
5. Dr. Dyah Ochtorina S. S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan sabar telah memberi kesempatan, semangat, saran, kepercayaan serta kemudahan-kemudahan dalam penyelesaian tulisan ini;
6. Dr.Y.A. Triana Ohoiwutun, S.H., M.H.,selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum, serta sebagai anggota Penguji Tesis yang telah memberikan bimbingan, serta motivasinya;
7. Prof. Dr. Herowati Poesoko S.H, M.H, selaku ketua penguji Tesis yang telah memberikan saya banyak kritikan serta suatu dorongan untuk lebih memahami apa yang telah saya tulis;
8. Dr. Aries Harianto S.H.,M.H selaku sekretaris Ujian Tesis yang telah bersedia meluangkan banyak waktu memberikan saran, nasehat, serta kritikan pada tesis penulis guna membangun serta menambah wawasan keilmuan penulis;

9. Terima kasih dan penghargaan penulis ucapkan kepada para dosen di lingkungan Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum yang telah memberikan bekal ilmu;
10. Seluruh Staf akademik Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Jember atas segala bantuannya;
11. Ibunda Sri Rahayu Wijayati serta ayahanda Dewanto yang telah memberikan semangat dalam penulisan tesis ini dari awal sampai akhir;
12. Rekan-rekan seperjuangan Program studi Magister Ilmu Hukum Angkatan 2014 khususnya Arsyi, Anindya, Devi, serta rekan rekan muda semuanya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah bersama-sama penulis dalam suka dan duka dalam hal menimba ilmu dan telah banyak membantu penulis dalam masa menempuh hingga menyelesaikan studi.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, dukungan serta doa dalam penyelesaian Tesis ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Akhir kata, harapan penulis semoga dengan adanya Tesis ini dapat memberikan kontribusi positif dalam perkembangan ilmu hukum di Indonesia baik dalam dunia akademik maupun dalam praktik serta berguna bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Jember, 27 Mei 2017.

Penulis

## RINGKASAN

Latar belakang penulisan tesis ini adalah berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT ) pada permasalahan antara pekerja dan pengusaha yakni dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia. Saat perjanjian kerja waktu tertentu itu berakhir dan pekerja tidak ingin memperpanjangnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ), disitu timbul satu ganti rugi yang dibebankan kepada pekerja. dasardari dikenakannya ganti rugi terhadap pekerja adalah Pasal 4 ayat ( 4 ) dalam perjanjian kerja, yang mewajibkan pekerja untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ) jika dinyatakan sebagai pekerja tetap. Kriteria untuk dapat dinyatakan sebagai pekerja tetap adalah evaluasi kinerja yang wajib dicapai oleh pekerja selama masa kerja satu tahun. Sudah menjadi kewajiban bagi pekerja untuk dapat mencapai target yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja pasal 6 ayat ( 1 ) perihal evaluasi kinerja. Bahwa target yang ditetapkan pihak pertama wajib dicapai pihak kedua dalam jangka waktu 12 ( dua belas bulan ) sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Sedangkan dalam pasal 2 ayat ( 3 ) dan ( 4 ) pada perjanjian kerja disebutkan bahwa pihak pertama akan memberitahukan secara tertulis rencana perpanjangan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 2 ) kepada pihak kedua serta dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak. disatu sisi pekerja sudah menunaikan kewajibannya dalam hal pencapaian target, namun disisi lain ketika berakhirnya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ), saat pekerja mengajukan pengunduran diri, oleh pengusaha dikenakan ganti rugi.

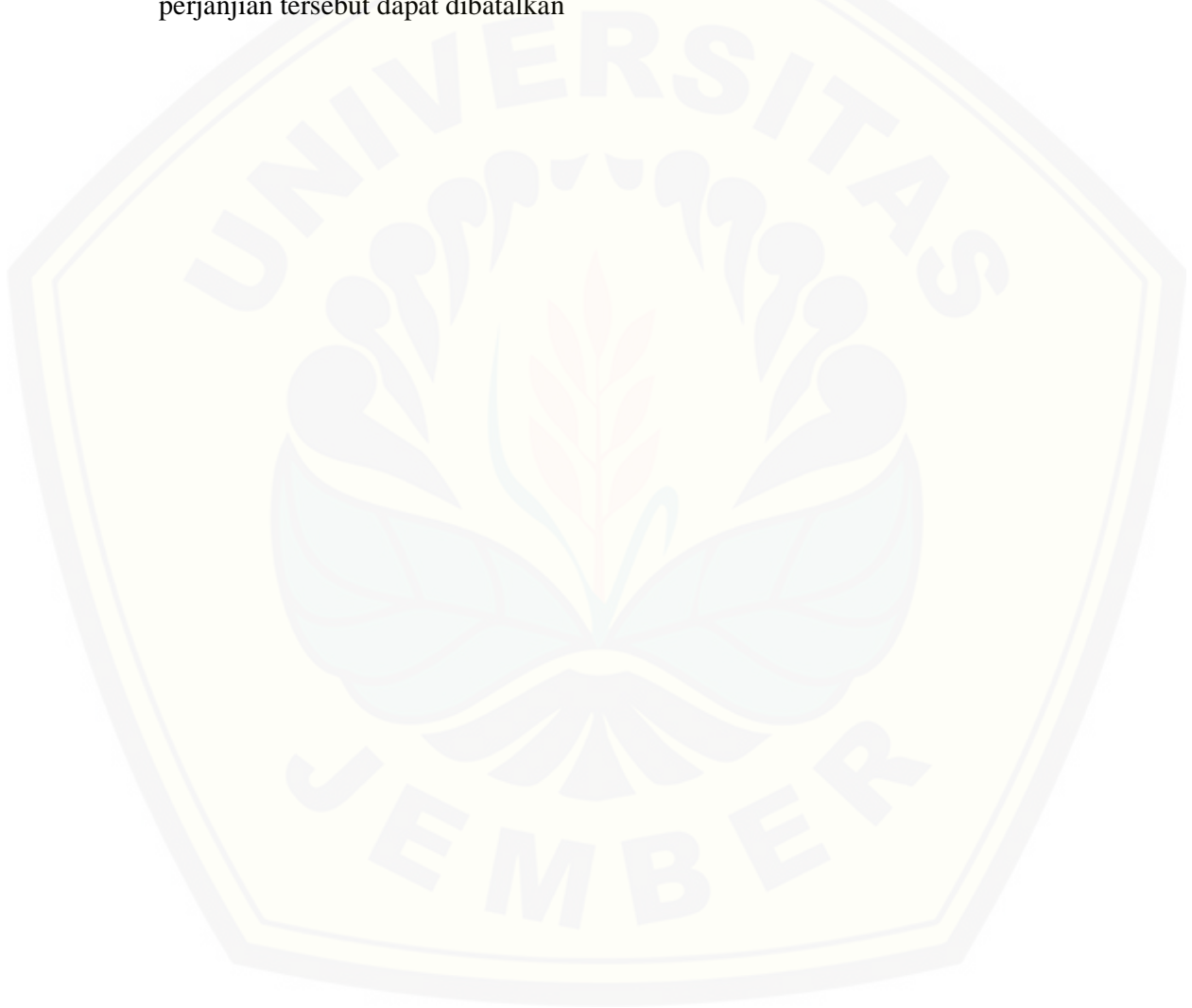
Tinjauan Pustaka dalam penelitian tesis ini terdiri dari pengertian Asas, Perlindungan Hukum, Perjanjian, Khususnya Perjanjian sebagai sumber perikatan, perikatan yang timbul karena perjanjian, syarat sah perjanjian, pengertian mengenai perjanjian kerja, hubungan kerja, syarat sah perjanjian kerja, bentuk – bentuk perjanjian kerja, pengertian ganti rugi, Teori kehendak, serta membahas prestasi dan wanprestasi.

Metode penelitian menggunakan yuridis normatif dengan 3 pendekatan, pendekatan Undang – Undang, pendekatan konseptual, serta pendekatan Historis. Kerangka Konseptual berkaitan dengan ketiga permasalahan yang akan diangkat kemudian dibahas menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri dari Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, serta perjanjian kerja antara pekerja dan PT Bank Rakyat Indonesia.

Beberapa permasalahan yang dijadikan penelitian yakni berkaitan dengan kewajiban PKWTT dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan teori kehendak, perlindungan hukum bagi pekerja yang dikenakan ganti rugi jika tidak bersedia menandatangani PKWTT, serta konsep PKWTT dalam memberikan perlindungan hukum pada pekerja.

Kesimpulan dari penelitian tesis ini adalah Bahwa kewajiban untuk menandatangani PKWTT bagi pekerja adalah bersifat memaksa dan tidak sesuai dengan teori kehendak. Karena apa yang sudah menjadi kewajiban pekerja dalam pencapaian target kerja sudah terpenuhi dengan baik dan kontrak kerja selama satu tahun dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) antara kedua

belah pihak juga telah berakhir. mengingat perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian yang bersifat sementara. Dan ketentuan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT ) harus ditaati secara mutlak, serta tidak boleh dilanggar karena dalam hal ini hukum ketenagakerjaan bersifat imperatif atau memaksa ( dwingenrecht). dan bahwa perlindungan hukum yang dapat dilakukan adalah dengan adanya unsur paksaan yang ada dalam PKWT, terkait kerugian yang nyata dan terang terhadap harta kekayaan orang yang bersangkutan yakni kewajiban untuk menandatangani PKWTT yang harus dilakukan oleh pihak pekerja, jika pekerja tidak bersedia maka pekerja dikenakan ganti rugi. Maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan



## SUMMARY

The background of this thesis is related to certain time work agreement (PKWT) on the problems between workers and employers ie in this case PT. Bank Rakyat Indonesia. When the term employment agreement terminates and the worker does not wish to extend it to a Time Uncertainty Working Agreement (PKWTT), there is a compensation that is imposed on the workers. The basis of the indemnification of workers is Article 4 paragraph (4) in the employment agreement, which requires workers to sign a Working Agreement of Uncertainty Time (PKWTT) if declared as permanent workers. The criterion to be expressed as a permanent worker is a performance evaluation that must be achieved by the worker during one year's work. It is mandatory for workers to achieve the targets set out in accordance with the employment agreement of article 6 paragraph (1) on performance evaluation. That the target set by the first party shall be reached by a second party within a period of 12 (twelve months) before the termination of the employment agreement. Meanwhile, in Article 2 Paragraph (3) and (4) of the Working Agreement mentioned that the first party will notify in writing the plan of extension of the work agreement as referred to in paragraph (2) to the second party and made based on the agreement of the parties. In the case of the achievement of the target, but on the other hand when the expiry of the Working Agreement of Certain Time (PKWT), when the worker submits the resignation, the employer is liable to compensation.

The literature review in this thesis research consists of understanding Principles, Legal Protection, Agreements, Especially Agreements as a source of engagement, engagements arising out of the agreement, legal terms of agreement, notions of employment agreements, employment relations, legal terms of employment agreements, forms of employment agreements , Understanding of compensation, the theory of will, as well as discussing achievement and wanprestasi.

The research method uses normative juridical with 3 approaches, approaches of the Act, conceptual approach, and Historical approach. The Conceptual Framework relating to the three issues to be raised is then discussed using primary, secondary, and tertiary legal materials. The primary legal materials consist of the Civil Code, Act Number 13 of 2003 on employment, as well as employment agreements between workers and PT Bank Rakyat Indonesia.

Some of the research issues are related to the obligation of PKWTT in the work agreement that is contrary to the theory of will, legal protection for workers who are compensated if not willing to sign PKWTT, and the concept of PKWTT in providing legal protection to workers.

The conclusion of this thesis research is that the obligation to sign PKWTT for workers is forced and not in accordance with the theory of the will. Because what has become the obligation of workers in the achievement of work targets has been met well and the contract of work for one year in the form of Working Agreement of Certain Time (PKWT) between the two parties has also ended. Remembering a certain time work agreement is a temporary agreement. And the provisions in the making of a certain time labor agreement (PKWT) must

be obeyed absolutely, and should not be violated because in this case the labor law is imperative or coercive (*dwingenrecht*). And that the legal protection that can be done is by the existence of coercive elements in the PKWT, in relation to the real and light loss to the property of the person concerned is the obligation to sign the PKWTT which must be done by the worker, if the worker is unwilling then the worker is compensated . Then the agreement can be canceled



**DAFTAR ISI**

Halaman Sampul Dalam .....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Persembahan .....	iv
Halaman Prasyarat Gelar.....	v
Halaman Persetujuan .....	vi
Halaman Pengesahan .....	vii
Halaman Penetapan Penguji .....	viii
Halaman Pernyataan.....	xii
Halaman Ucapan Terima Kasih .....	xiii
Halaman Ringkasan .....	xiv
Halaman Summary .....	xv
Halaman Daftar Isi .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Manfaat Penelitian .....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	8
a. Tujuan Umum .....	8
b. Tujuan Khusus .....	9
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	9
1.4. Metode Penelitian .....	9
1.4.1. Tipe Penelitian .....	11
1.4.2. Pendekatan Masalah .....	12
1.4.3 Sumber Bahan Hukum .....	12
a. Bahan Hukum Primer .....	12
b. Bahan Hukum Sekunder .....	13
c. Bahan Hukum Tersier .....	14



1.4.4. Analisis Bahan Hukum .....	14
1.5. Orisinalitas Penelitian .....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	19
2.1. Perlindungan Hukum.....	19
2.2 Perjanjian .....	21
2.2.1. Perjanjian Sebagai Sumber Perikatan .....	21
2.2.2. Perikatan Yang Timbul Karena Perjanjian .....	23
2.2.3. Syarat Sah Perjanjian .....	24
2.3. Teori Kehendak .....	26
2.4. Perjanjian Kerja .....	28
2.4.1. Hubungan Kerja .....	29
2.4.2. Syarat Sah Perjanjian Kerja .....	30
2.4.3. Bentuk – Bentuk Perjanjian Kerja .....	31
2.5. Pengertian Ganti Rugi .....	32
2.6. Prestasi dan Wanprestasi .....	34
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL .....	36
BAB IV PEMBAHASAN .....	40
4.1 Kesesuaian Kewajiban Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ) dalam Perjanjian Kerjadengan Teori Kehendak.....	40
4.1.1. Posisi Kasus Saat Pekerja Mengundurkan Diri .....	40
4.1.2. Terkait Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) .....	44
4.1.3. Unsur Prestasi Dalam Perjanjian Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia ....	49
4.1.4. kesesuaian kewajiban PKWTT dengan Teori Kehendak.....	53
4.2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang dikenai ganti rugi jika tidak Bersedia menandatangani PKWTT.....	59
4.2.1. Posisi Kasus Dalam Perjanjian Kerja Hingga Menimbulkan Tuntutan Ganti Rugi .....	59
4.2.2. Kewajiban Pekerja Yang Menimbulkan Ganti Rugi .....	60

4.2.3. Sanksi Denda dan Ganti Rugi Dalam Hubungan Kerja .....	63
4.2.4. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja jika Tidak Bersedia Menandatangani PKWTT .....	68
4.3. Konsep PKWTT dalam Memberikan Perlindungan Hukum Pada Pekerja.....	77
4.3.1. Perbandingan Contoh Perjanjian Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia denganBankLain.....	89
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	95
5.1. Kesimpulan .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	97

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada proses pembuatan perjanjian kerja, harus mengacu kepada aturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Kondisi yang diinginkan dari sistem hubungan industrial di Indonesia adalah terciptanya suasana hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Guna mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan tersebut di atas, maka jika terjadi suatu kondisi dimana pekerja telah melaksanakan kewajibannya selama perjanjian kerja misalnya, yang perlu diperhatikan adalah regulasi dan prosedur dari pihak perusahaan sesuai dengan isi yang terdapat dalam perjanjian kerja yang telah diperjanjikan diawal dan disetujui bersama. Hal ini terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja. Sarana yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur berbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi pedoman bagi hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan kerjanya. Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum.

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan sangat kompleks. Adrian Sutedi dalam Hukum Perburuan berpendapat bahwa Masalah sekarang ini

demikian membengkak karena terakumulasi sejak kabinet pembangunan VII hingga sekarang ini, sempitnya pemahaman para perumus serta pengambil kebijakan mengenai masalah ketenagakerjaan tersebut. keterbatasan pemahaman aparat dan perumusan kebijakan tersebut telah menambah masalah – masalah baru, seperti kasus pemutusan hubungan kerja, masalah TKI/TKW, kerja kontrak, uang pesangon, penerapan Undang – Undang ketenagakerjaan, dan masalah hubungan industrial lainnya.<sup>1</sup>terkait hal tersebut, maka setiap keputusan yang diberlakukan terhadap pekerja harus memiliki dasar hukum yang pasti agar tidak menimbulkan kesalahpahaman antara kedua belah pihak yang bersangkutan.

Seperti kasus yang akan dibahas oleh penulis, yakni berkaitan dengan permasalahan perjanjian kerja yang berujung pada adanya ganti rugi diakhir masa perjanjian kerja. Dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. kantor cabang Jember. Permasalahan berawal dari pengajuan surat pengunduran diri yang dibuat oleh pekerja diakhir masa kontrak kerja. Bahwa pekerja dalam masa kerja satu tahun ( 12 bulan ) sudah memenuhi hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja yang bernama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( selanjutnya disebut PKWT ).<sup>2</sup>

Ganti rugi timbul sebagai sanksi atas pengunduran diri yang dilakukan karena pekerja tidak bersedia untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Dalam hal ini perjanjian kemudian bernama Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Selanjutnya disebut PKWTT. berkaitan dengan waktu pengajuan pengunduran diri serta waktu

---

<sup>1</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, ( Jakarta : Sinar Grafika, 2009 ), hlm 11

<sup>2</sup>Kasus terkait perjanjian kerja tersebut adalah benar – benar nyata terjadi pada diri penulis.

diangkatnya pekerja sebagai pekerja tetap. Bahwa pekerja mengajukan surat pengunduran diri bertepatan dengan masa kontrak kerja habis. Yakni sesuai dengan pasal 2 perjanjian kerja berkaitan dengan jangka waktu perjanjian kerja sebagai berikut :

“perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu dan berlaku selama 12 ( dua belas ) bulan terhitung mulai tanggal 1 Maret 2013 sampai dengan tanggal 28 Februari 2014”.

Bahwa pekerja saat itu mengajukan surat pengunduran diri bertepatan dengan tanggal 28 Februari 2014 ( saat kontrak kerja habis ). Namun sebelum melakukan pengunduran diri, pihak pekerja wajib mengirimkan hasil evaluasi kerja selama masa kontrak. Sesuai dengan instruksi dari manager marketing saat itu, bahwa surat pengunduran diri harus diserahkan bersamaan dengan hasil evaluasi kinerja dari pekerja. Terkait pekerja melaksanakan sesuai dengan instruksi tersebut. Setelah kedua surat tersebut dikirim, yakni surat pengunduran diri dan evaluasi kinerja, pekerja mendapatkan surat tanggapan dari kantor wilayah BRI Malang beserta ucapan selamat, bahwa pekerja diangkat menjadi pekerja tetap. Berkaitan dengan hal tersebut, pihak pekerja akhirnya melakukan konfirmasi atas surat tanggapan tersebut ke kantor BRI cabang Jember. Dan memang benar pekerja diangkat sebagai pekerja tetap dan surat pengunduran diri yang dikirim tidak berlaku lagi dan pekerja diharapkan untuk bekerja kembali seperti biasa. Satu bulan kemudian, surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama pekerja yang bersangkutan turun, menyatakan dalam isinya sebagai berikut :

“berdasarkan evaluasi pencapaian target, ybs diangkat sebagai pekerja tetap BRI, sehingga wajib menjalani ikatan dinas selama minimal 5

tahun. Apabila ybs tetap mengajukan permohonan PHK APS, maka kanwil BRI Malang menyetujui PHK an. Yessi Pramita Putri D. Tmt 01 April 2014 dengan catatan sesuai surat direksi No : B. 582-DIR/SDM/09/2011 tanggal 07 september 2011 perihal ketentuan pembayaran ganti rugi pekerja kontrak dan surat perjanjian kerja pasal 4 ayat ( 4 ) tentang hak dan kewajiban pihak kedua, ybs harus menyelesaikan ganti rugi sebesar Rp. 25.000.000,- ( dua puluh lima juta rupiah ) dikarenakan ybs telah ditetapkan menjadi pekerja tetap namun ybs tidak bersedia diangkat untuk menjadi pekerja tetap.”

Bahwa perlu diingat jika pekerja melakukan pengunduran diri sebelum adanya pengangkatan pekerja tetap. Menjadi permasalahan adalah mengapa dalam surat keputusan hubungan kerja tersebut, menyatakan bahwa pekerja tidak bersedia diangkat dan harus membayar ganti rugi.

Perihal pengangkatan sebagai pekerja tetap, adalah jika pekerja melakukan kewajibannya semasa kerjanya untuk mencapai target yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Dan bukankah melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang telah ditentukan itu wajar, mengingat jika pekerja tidak melakukan tugasnya dan tidak mencapai target kerja, pekerja dianggap melakukan wanprestasi.

jika pihak pekerja dalam pelaksanaan kerjanya melakukan suatu wanprestasi atau tidak memenuhi kewajibannya selama waktu yang telah diperjanjikan, wajar bagi perusahaan untuk melakukan suatu tindakan tegas seperti halnya mengenakan ganti rugi kepada pekerja. Misalkan dalam kontrak perjanjian kerja telah disebutkan bahwa pekerja harus memenuhi kewajiban kerjanya selama jangka waktu satu tahun, kemudian pekerja mangkir atau memutuskan hubungan kerja secara sepihak sebelum jangka waktu yang telah ditentukan, maka dalam hal ini perusahaan dapat mengenakan denda atau ganti rugi atas tindakan pekerja tersebut.

Saat pekerja sudah melaksanakan seluruh hak dan kewajiban yang berlaku dalam suatu perjanjian kerja, kemudian masih timbul suatu tuntutan ganti rugi didalamnya, disini yang perlu dicermati adalah isi dari perjanjian kerja yang telah disetujui diawal, yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha.

Salah satu perjanjian kerja yang akan menjadi objek penelitian terkait dengan hal tersebut adalah perjanjian kerja PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Terkait hal ini, saat pekerja mengajukan pengunduran diri setelah masa perjanjian kerja berakhir, pekerja dikenakan ganti rugi sebesar Rp. 25.000.000 ( *dua puluh lima juta rupiah* ), pihak perusahaan berpendapat bahwa pekerja dikenakan ganti rugi karena pekerja tidak bersedia untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( selanjutnya disebut PKWTT ) yang dibuat terpisah dari perjanjian kerja awal, dalam hal dinyatakan sebagai pekerja tetap oleh pihak pertama. Disisi lain pihak kedua berusaha memenuhi kewajiban sebagai pekerja sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan oleh pihak kedua sebagaimana isi dari Pasal 6 perihal Evaluasi Kinerja perjanjian kerja yang terlampir, yakni :

“Target yang ditetapkan PIHAK PERTAMA wajib dicapai PIHAK KEDUA dalam jangka waktu 12 ( dua belas bulan ) sebelum berakhirnya perjanjian kerja.”

Bahwa isi pasal tersebut merupakan kriteria bagi Pihak Pertama untuk dapat mengangkat pekerja sebagai pekerja tetap.

Hal ini menjadi dilema bagi pihak kedua sebagai pekerja, karena harus memenuhi semua target kerja yang telah ditentukan, akan tetapi disatu sisi pihak kedua tidak memiliki hak untuk tidak melanjutkan perjanjian kerja tersebut ketika

masa kerja berakhir. secara tidak langsung pihak kedua dipaksa untuk terus bekerja jika dinyatakan sebagai pekerja tetap tanpa adanya kesepakatan lagi antara kedua belah pihak. Hal tersebut jika dihadapkan pada adanya kesepakatan dari kedua belah pihak, momentum terjadinya perjanjian adalah pada saat terjadinya persesuaian antara pernyataan dan kehendak antara kreditur dan debitur. Akan tetapi adakalanya tidak ada persesuaian antara pernyataan dan kehendak. salah satu yang menjawab tentang ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan yakni teori kehendak.

Pada pasal 61 ayat ( 1 ) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa :

Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan / atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Kemudian dalam pasal 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat ( 1 ), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja / buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>3</sup>

Mengingat perjanjian kerja yang dilakukan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu yang bersifat sementara. Telah disebutkan dalam pasal 61 Undang

---

<sup>3</sup>Pasal 61 – 62 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



– Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 huruf ( b ) diatas bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Terkait hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang permasalahan perjanjian kerja tersebut dengan judul “ **Asas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT) di PT. Bank Rakyat Indonesia**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka terdapat 3 rumusan masalah yang akan dibahas. Yakni :

1. Apakah Kewajiban PKWTT dalam Perjanjian Kerja sesuai dengan Teori Kehendak ?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Dikenakan Ganti Rugi jika Tidak Bersedia Menandatangani PKWTT ?
3. Bagaimana konsep PKWT dalam Memberikan Perlindungan Hukum pada Pekerja ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan tesis ini terbagi menjadi dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **a. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari tesis ini adalah merupakan tujuan yang bersifat akademis, yaitu:

1. Memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam Ilmu Hukum khususnya Hukum Perdata .
3. Menerapkan ilmu pengetahuan hukum yang diperoleh selama masa studi, serta mengembangkan dan membuat analisis secara normatif khususnya dalam bidang hukum perjanjian.

#### **b. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari tesis ini adalah :

1. Menganalisa bahwa dalam suatu perjanjian kerja yang dijadikan bahan penelitian normatif tersebut tidak sesuai dengan teori kehendak.
2. Menganalisa bentuk perlindungan hukum bagi pekerjayang dikenakan ganti rugi jika tidak bersedia menandatangani PKWTT.
3. Menganalisa konsep PKWT dalam memberikan perlindungan hukum pada pekerja.

## 1.3.2 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian selalu diharapkan dapat memberi manfaat pada semua pihak.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Karya tulis ini dapat digunakan untuk pengembangan hukum yang mengatur tentang asas perlindungan hukum bagi pekerja dalam suatu perjanjian kerja,
2. Karya tulis ini dapat memberikan inspirasi bagi pengusaha dalam pembuatan perjanjian dengan pekerja,
3. Karya tulis ini dapat dijadikan acuan ataupun bahan rujukan dalam penelitian lanjutan dalam bidang hukum perjanjian, khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

## 1.4 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.<sup>4</sup>

### 1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam tesis ini adalah Yuridis Normatif, Pada ilmu hukum kajian terhadap penerapan aturan hukum yang didukung oleh teori dan konsep – konsep di bidang hukum dihadapkan pada fakta hukum yang memunculkan

---

<sup>4</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, ( Jakarta :Kencana Prenada Media Grup, 2010) hlm. 35.

ketidakpaduan antara kajian teoritis dengan penerapan hukum positif. Ketidakpaduan antara keadaan yang diharapkan ( *das sollen* ) dengan kenyataan ( *das sein* ) menimbulkan tanda tanya mengenai apa sebenarnya permasalahan hukum dari segi normatif. Terkait demikian apa yang diharapkan terjadi akibat penerapan hukum tersebut ternyata tidak berfungsi seperti yang diharapkan atau justru hanya menimbulkan konflik yang menyebabkan ketidakadilan, ketidaktertiban, dan ketidakpastian hukum dalam masyarakat yang sebenarnya bertentangan dengan cita-cita hukum itu sendiri.<sup>5</sup>

Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang obyeknya adalah permasalahan hukum ( sedangkan hukum adalah kaidah atau norma yang ada dalam masyarakat ), maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah – kaidah atau norma – norma dalam hukum positif.<sup>6</sup> Pada penelitian tesis ini, penulis akan mengkaji berkaitan dengan isi perjanjian kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. yang menjadi permasalahan antara pihak pekerja dengan pengusaha hingga pekerja dikenai ganti rugi atas keputusannya melakukan pengunduran diri setelah masa kontrak kerja berakhir, memahami kesesuaian perjanjian kerja tersebut dengan teori kehendak, membandingkannya dengan perjanjian kerja lain, serta merumuskan bagaimana konsep PKWT dalam memberikan perlindungan hukum pada pekerja.

---

<sup>5</sup>Jhonny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, ( Malang : Bayumedia Publishing, 2005 ).hlm 279.

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm 295

## 1.4.2 Pendekatan Masalah

Pada penulisan tesis ini digunakan pendekatan undang-undang (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), dan pendekatan Historis (*Historical Approach*)

### a. Pendekatan Undang – Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang – undangan dilakukan dengan menelaah semua Undang – Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diketengahkan. Pendekatan perundang – undangan dilakukan dalam rangka penelitian hukum untuk kepentingan praktis maupun penelitian hukum untuk kepentingan akademis.<sup>7</sup> dalam penelitian tesis ini pendekatan undang – undang digunakan untuk membahas isu hukum yang berkaitan dengan masalah perjanjian kerja antara PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. dengan pekerja, sesuai dengan undang – undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum tersebut.

### b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Saat membangun konsep, pertama kali harus beranjak dari pandangan – pandangan dan doktrin – doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.<sup>8</sup> Padapenelitian tesis ini digunakan

---

<sup>7</sup>Dyah Octorina Susanti, Aan Efendi, *Penelitian hukum ( Legal Research )*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014 ), hlm.110

<sup>8</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, ( Jakarta : Prenadamedia Grup, 2014 ), hlm.177 - 178

pendekatan konseptual yang mengacu pada pendapat dan doktrin – doktrin para ahli diantaranya tentang asas perlindungan hukum dan teori kehendak.

c. Pendekatan Historis ( *Historical Approach* )

Pendekatan historis dilakukan dalam kerangka pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu. Pendekatan ini sangat membantu peneliti untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu. Disamping itu melalui pendekatan demikian peneliti juga dapat memahami perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum tersebut.<sup>9</sup> Dengan menggunakan pendekatan historis, peneliti misalnya dapat menelaah perkembangan prinsip kebebasan berkontrak. Di dalam pandangan eropa kontinental, asas kebebasan berkontrak merupakan konsekuensi dari dua asas lainnya dalam perjanjian, yaitu konsensualisme dan kekuatan mengikat suatu perjanjian yang lazim disebut sebagai *pacta sunt servanda*. Konsensualisme berhubungan dengan terjadinya perjanjian, *pacta sunt servanda* berkaitan dengan akibat adanya perjanjian, yaitu terikatnya para pihak yang mengadakan perjanjian. Sedangkan kebebasan berkontrak menyangkut isi perjanjian.<sup>10</sup>

### 1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian tesis ini terdiri dari:

1. Kitab Undang – Undang Hukum Perdata ( KUHPerdata ),

---

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm. 166

<sup>10</sup>*Ibid*, hlm. 169

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
3. Perjanjian Kerja Antara PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk. Dengan Pekerja.

## b. Bahan Hukum Sekunder

Sebagai bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku – buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum serta jurnal - jurnal hukum. Disamping itu juga, kamus – kamus hukum, komentar – komentar atas putusan pengadilan. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam petunjuk kearah mana peneliti melangkah. Apabila tulisan itu berupa tesis, disertasi, atau artikel di jurnal hukum, boleh jadi tulisan itu memberi inspirasi bagi peneliti untuk menjadi titik anjak dalam memulai penelitian. Bagi kalangan praktisi, bahan hukum sekunder ini bukan tidak mungkin sebagai panduan berpikir dalam menyusun argumentasi yang akan diajukan dalam persidangan atau memberikan pendapat hukum.<sup>11</sup> Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku – buku teks, yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal – jurnal hukum, yurisprudensi, dan hasil - hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.

---

<sup>11</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Op., Cit.*, hlm. 195 – 196

- c. Bahan Hukum Tersier
- d. Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia dan lain – lain.<sup>12</sup>

#### 1.4.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan suatu cara yang digunakan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang dibahas. Pada penelitian hukum, dilakukan langkah – langkah :

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum;
3. Melakukan telaah atas permasalahan yang akan dibahas yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi dalam menjawab permasalahan yang ada;
5. Memberikan perskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Langkah – langkah ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan.<sup>13</sup>

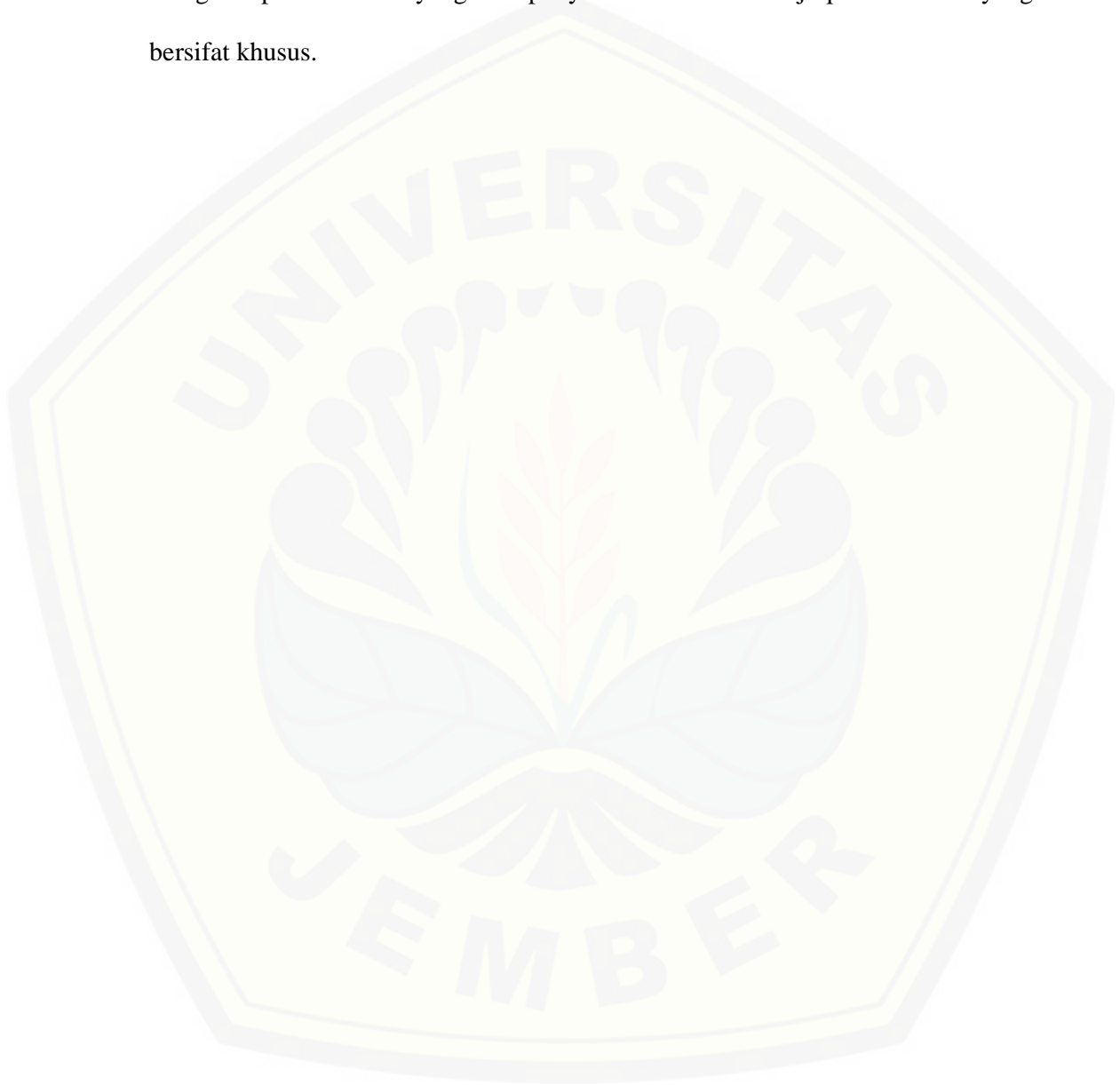
---

<sup>12</sup>Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi penelitian hukum normatif*, ( Malang : Bayumedia Publishing, 2005 ) , hlm. 296

<sup>13</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Op., Cit.* hlm. 213



Berdasarkan bahan-bahan hukum tersebut, Penulis menggunakan metode deduktif yaitu proses penarikan kesimpulan yang dilakukan dari pembahasan mengenai permasalahan yang mempunyai sifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus.



## 1.5 Orisinalitas Penelitian

No	TAHUN	NAMA	JENIS KARYA ILMAH	JUDUL	ISI
1	2014	Zoe Gemilang Consuelo Gultom	Tesis Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Gajah Mada	Analisa Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Mengenai Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Karena Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 35/G/2013/PHI.PN. BDG)	dalam tesis ini berkaitan mengenai persoalan PHK sebagai akibat tidak dilanjutkannya kembali perjanjian kerja antara kedua belah pihak namun salah satu pihak menilai bahwa perjanjian kerja serta prosedur pelaksanaannya cacat hukum karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga tindakan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan dianggap tidak sah.
2	2010	Imam Budiman	Tesis Program Studi Magister Kenotariatan	Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Prof. Dr. Tabrani di kota	Membahas mengenai proses penyelesaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit

			Universitas Diponegoro Semarang	Pekanbaru.	Prof. Tabrani Pekanbaru terhadap karyawan yang keluar sebelum masa perjanjian kerja selesai dan akibat hukum perjanjian kerja yang melanggar Undang-undang Ketenagakerjaan.
3	2010	Esti Ropikhin	Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang	Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.	Membahas tentang perjanjian baku yang berkembang karena kebutuhan praktek dalam dunia hukum perjanjian yang di dasarkan pada asas kebebasan berkontrak dalam perkembangannya menjadi sarana penekan oleh pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah.

Penelitian yang dilakukan oleh Zoe Gemilang Consuelo Gulton tersebut, adalah memiliki persamaan dan juga perbedaan. Persamaannya sama-sama meneliti tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat tidak dilanjutkannya kembali perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Perbedaannya adalah jika zoe gemilang fokus terhadap prosedur pelaksanaannya yang cacat hukum karena tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku sehingga tindakan

PHK yang dilakukan tidak sah. Sedangkan dalam tesis yang penulis bahas fokus pada asas keadilan akibat dikenakannya ganti rugi oleh perusahaan saat pekerja melakukan pengunduran diri semasa kontrak berakhir.

Penelitian yang dilakukan oleh imam Budiman tersebut, adalah memiliki persamaan dan juga perbedaan. Persamaannya sama-sama meneliti tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Perbedaannya adalah, penelitian yang dilakukan imam budiman yakni berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat adanya wanprestasi, karena pekerja mengundurkan diri sebelum habis kontrak. Sedangkan dalam tesis yang penulis bahas berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja setelah masa kontrak berakhir.

Penelitian yang dilakukan Esti Rophikin tersebut, adalah memiliki persamaan dan juga perbedaan. Persamaannya sama-sama meneliti tentang perjanjian kerja. Perbedaannya adalah jika Esti Rophikin fokus terhadap penerapan asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian outsourcing dan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan dalam tesis yang penulis bahas fokus dengan asas keadilan akibat dikenakannya ganti rugi dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Perlindungan Hukum

Dalam pasal 1 ayat ( 3 ) Undang - Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “ negara Indonesia adalah negara hukum” hal ini berarti penyelenggaraan negara disegala bidang harus didasarkan kepada kepastian hukum. dan dalam pasal 28D ayat ( 1 ) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. oleh karenanya setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh perlindungan hukum di segala bidang.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>14</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dikenal dalam 2 bentuk, yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan yang bersifat represif. perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan

---

<sup>14</sup>Rahayu, 2009, **Pengangkutan Orang**, etd.eprints.ums.ac.id

untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.<sup>15</sup>

Soetjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.<sup>16</sup>

## 2.1.2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan, seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Philipus M. Hadjon, “*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*,” Surabaya : PT. Bina Ilmu, hlm 2.

<sup>16</sup>Soetjipto Raharjo, “*Permasalahan Hukum di Indonesia*, ( Bandung : Alumni, 1983 ) hlm. 121

<sup>17</sup>Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, “*Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*”, ( Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006 ) hlm. 95

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak – hak asasi manusia<sup>18</sup>

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik<sup>19</sup>

## 2.2 Perjanjian

### 2.2.1 Perjanjian Sebagai Sumber Perikatan

Istilah perikatan berasal dari bahasa belanda “*verbintenis*” namun demikian, dalam kepustakaan hukum indonesia memakai bermacam macam istilah untuk menerjemahkan *Verbintenis*. Subekti dan Tjiptosudibio, menggunakan istilah perikatan untuk *Verbintenis* dan Persetujuan Untuk *Overeenkomst*. Utrecht dalam

---

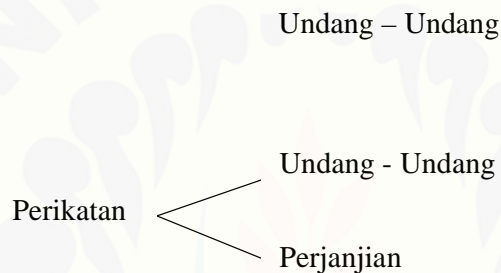
<sup>18</sup>*Ibid*, hlm 96

<sup>19</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003 ), hlm 60

Titik Triwulan Tutik memakai istilah perutusan untuk *Verbinten*is dan perjanjian untuk *Overeenkomst*.<sup>20</sup>

Menurut pasal 1233 KHUPerdata, perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang – undang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perjanjian dan perikatan adalah dua hal yang berlainan. Guna menggambarkan apa yang dikatakan dalam pasal 1233 KUHPerdata seringkali dibuat skema sebagai berikut:

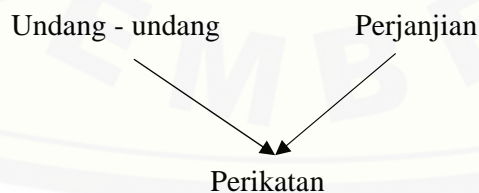
### Skema I Perikatan Yang Lahir Karena Suatu Persetujuan Atau Karena



(sumber : J. Satrio, diolah 2015 )

Skema seperti itu dapat menimbulkan suatu pengertian yang keliru mengenai hubungan antara perjanjian dengan perikatan. Lebih tepat jika skemanya sebagai berikut :

### Skema II Undang – Undang dan Perjanjian adalah Sumber Perikatan



(sumber : J. Satrio, diolah 2015 )

---

<sup>20</sup>Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, ( Jakarta : Kencana Prenada Media Grup ), 2008, hlm. 197



Berdasarkan gambar tersebut diatas lebih jelas terlihat bahwa Undang – Undang dan perjanjian adalah sumber perikatan.perikatan ada karena Undang – Undang atau perjanjian yang melahirkan perikatan.<sup>21</sup>

Adapun menurut Abdul Kadir Muhammad dalam Titik Triwulan Tutik, bahwa perikatan adalah :<sup>22</sup>

“Hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan, peristiwa, atau keadaan”.

## 2.2.2 Perikatan Yang Timbul Karena Perjanjian

Perjanjian ( *overeenkomst* ), menurut Pasal 1313 KUHPdata adalah sesuatu perbuatan dimana seseorang atau beberapa orang mengikatkan dirinya kepada seorang atau beberapa orang lain. Menurut Abdul Kadir Muhammad dalam Titik Triwulan Tutik, bahwa perjanjian adalah suatu persetujuan dengan dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>23</sup> Pada definisi diatas jelas terdapat konsensus antara para pihak, yaitu persetujuan antara para pihak satu dengan pihak lainnya. Selain itu juga perjanjian yang dilaksanakan terletak pada lapangan harta kekayaan. Perumusan ini erat hubungannya dengan pembicaraan tentang syarat – syarat perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUHPdata.Setiawan dalam Titik Triwulan Tutik, mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum,

---

<sup>21</sup>J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Buku 1*, ( Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1995 ),hlm. 2 - 3

<sup>22</sup>Titik Triwulan Tutik, *Op., Cit.* hlm 221 -222

<sup>23</sup>*Ibid.*

dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

### 2.2.3 Syarat Sah Perjanjian

Pada pasal 1320 KUHPdata, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat. Yakni :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak dilarang.

#### 1. *Adanya kesepakatan kedua belah pihak*

Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lain. Momentum terjadinya perjanjian adalah pada saat terjadinya persesuaian antara pernyataan dan kehendak antara kreditur dan debitur. Adakalanya tidak ada persesuaian antara pernyataan dan kehendak.

#### 2. *Kecakapan Bertindak*

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang – orang yang cakap dan berwenang untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana telah ditentukan oleh Undang – Undang, yaitu orang yang sudah

dewasa. Ukuran kedewasaan menurut pasal 330 KUHPdata adalah telah berumur 21 tahun dan atau sudah menikah.

Setiap manusia adalah subyek hukum yang memiliki hak dan kewajiban. Namun tidak semua orang cakap dalam melakukan perbuatan hukum. Menurut ketentuan pasal 1330 KUHPdata, orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

1. Orang yang belum dewasa
2. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan
3. Para istri, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang – undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang – undang telah melarang membuat perjanjian – perjanjian tertentu. Bagi para istri, ketentuan tersebut sudah tidak berlaku seiring dengan diundangkannya Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Pasal 31 ayat ( 2 ) undang – undang perkawinan menentukan bahwa masing – masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum.<sup>24</sup>

### 3. Adanya Obyek Perjanjian ( *Onderwerp Derovereenskomst* )

Menurut Salim H.S dalam Wawan Muhwan Hariri, Obyek perjanjian adalah prestasi ( pokok perjanjian ). Prestasi adalah kewajiban debitur dan hak kreditur.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>[www.jurnalhukum.com/cakapmelakukan-perbuatan-hukum](http://www.jurnalhukum.com/cakapmelakukan-perbuatan-hukum) ( diakses tgl 24 oktober jam 12.30 wib )

<sup>25</sup>Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, ( Bandung : CV Pusaka Setia, 2011) hlm 126

#### 4. Adanya Kausa yang Halal ( *Geoorloofde oorzaak* )

Pada pasal 1320 KUHPerdara tidak dijelaskan pengertian kausa yang halal. Pada pasal 1337 KUHPerdara, hanya disebutkan kausa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan Undang – Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>26</sup>

### 2.3 Teori Kehendak

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya terkait kesepakatan para pihak, Ada tiga teori yang menjawab tentang ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan, yaitu sebagai berikut:<sup>27</sup>

#### a. Teori kehendak ( *wilstheorie* )

Menurut teori kehendak, perjanjian terjadi apabila ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan. Apabila terjadi ketidakwajaran, kehendaklah yang menyebabkan terjadinya perjanjian. Kelemahan teori ini adalah menimbulkan kesulitan apabila tidak ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan.

#### b. Teori pernyataan ( *verklaringsstheorie* )

Menurut teori ini, kehendak merupakan proses batiniah yang tidak diketahui orang lain. Akan tetapi yang menyebabkan terjadinya perjanjian adalah pernyataan. Jika terjadi perbedaan antara kehendak dan pernyataan,

---

<sup>26</sup>*Ibid.*

<sup>27</sup>*Ibid*, hlm 124

perjanjian tetap terjadi. Dalam praktiknya teori ini menimbulkan kesulitan – kesulitan bahwa apa yang dinyatakan berbeda dengan yang dikehendaki.

c. Teori kepercayaan ( *vertrouwenstheorie* )

Menurut teori ini, tidak setiap pernyataan menimbulkan perjanjian, tetapi pernyataan yang menimbulkan kepercayaan saja yang menimbulkan perjanjian. Kepercayaan dalam arti bahwa pernyataan benar – benar dikehendaki.

Ada tiga alternatif pemecahan dari kesulitan yang dihadapi ketiga teori diatas, yaitu sebagai berikut :

- a. Dengan tetap mempertahankan teori kehendak, yaitu menganggap perjanjian terjadi apabila tidak ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan. Akan tetapi, pihak lawan berhak mendapat ganti rugi karena pihak lawan mengharapkannya.
- b. Dengan tetap berpegang pada teori kehendak, hanya dalam pelaksanaannya kurang ketat, yaitu dengan menganggap kehendak itu ada.
- c. Penyelesaiannya dengan melihat pada perjanjian baku ( *standart contract* ), yaitu suatu perjanjian yang didasarkan pada ketentuan umum didalamnya. Biasanya, perjanjian dituangkan dalam bentuk formulir.

Terkait dengan teori kehendak, faktor yang menentukan adanya perjanjian adalah kehendak. meskipun demikian terdapat hubungan yang tidak terpisahkan antara kehendak dan pernyataan. oleh karena itu suatu kehendak harus

dinyatakan. Namun apabila terdapat ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan, maka tidak terbentuk suatu perjanjian.<sup>28</sup>

## 2.4 Perjanjian Kerja

Menurut pasal 1 angka 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dinamakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *arbeidsoverenkoms*, Salah satu sarjana yang juga memberikan pengertian perjanjian kerja dengan lebih tegas yakni pendapat Aloysius Uwiyono dalam Agusmidah sebagai berikut :

“perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara buruh ( pekerja ) dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa, perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha menimbulkan hubungan hukum, yaitu hubungan kerja dan mengandung 3 ciri khas, antara lain<sup>29</sup> :

- a. Adanya pekerjaan,
- b. Adanya perintah,
- c. Adanya upah.

---

<sup>28</sup>Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang kenotariatan*, ( Bandung : Citra Aditya 2010 ) hlm 26

<sup>29</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Dinamika dan Kajian Teori*, ( Bogor : Ghalia Indonesia, 2010 ), hlm 45.

Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis dan dapat berbentuk lisan. Pembuatan perjanjian kerja tertulis harus sesuai dengan aturan Undang – Undang, khususnya yang menyangkut tentang hukum perjanjian kerja.<sup>30</sup>

## 2.4.1 Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada Pasal 50 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Terkait dengan hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. terkait adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>31</sup>

Pembahasan tentang hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal hal yang berkenaan dengan :

- a. Pembuatan Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja

---

<sup>30</sup>*Ibid*, hlm. 46

<sup>31</sup>Adrian Sutedi, *Op., Cit.*, hlm. 45

- b. Hak dan kewajiban para pihak ( pekerja / buruh /pengusaha )
- c. Berakhirnya hubungan kerja
- d. Penyelesaian perselisihan antara pihak – pihak yang bersangkutan.<sup>32</sup>

## 2.4.2 Syarat sah perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan para pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.<sup>33</sup>

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena

<sup>32</sup>Agusmidah.*Op., Cit.*, hlm 44

<sup>33</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006 ), hlm 57



menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Saat syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Pada saat tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan.<sup>34</sup>

### 2.4.3 Bentuk – Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis ( Pasal 51 ayat 1 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 ). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Pada Pasal 54 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang – kurangnya memuat keterangan :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja / buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;

---

<sup>34</sup>*Ibid*, hlm. 58

- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Terkait perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya adalah pekerja tetap. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis ( Pasal 57 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.<sup>35</sup>

## 2.5 Pengertian Ganti rugi

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan “rugi” adalah kondisi dimana seseorang tidak mendapatkan keuntungan dari apa yang telah mereka keluarkan (modal). Pada “ganti rugi” adalah uang yang diberikan sebagai pengganti kerugian.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm 59 - 60

<sup>36</sup>WJS. Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia, hal 457

Pada pengertian denda adalah bentuk hukuman yang melibatkan uang yang harus dibayarkan dalam jumlah tertentu. Jenis yang paling umum adalah uang denda, yang jumlahnya tetap, dan denda harian, yang dibayarkan menurut penghasilan seseorang.<sup>37</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan denda adalah hukuman berupa keharusan membayar dalam bentuk uang.<sup>38</sup> Ganti rugi sendiri pengertiannya adalah suatu yang harus dipenuhi oleh debitur karena telah melakukan wanprestasi. Terkait hal tersebut, ganti rugi merupakan sanksi hukum bagi pelaku wanprestasi. Ganti rugi terdiri atas beberapa jenis, yaitu:

1. Ganti rugi biaya;
2. Ganti rugi bunga;
3. Ganti rugi denda;
4. Ganti rugi harta kekayaan melalui penyitaan;
5. Ganti rugi ongkos perkara.<sup>39</sup>

Saat wanprestasi itu benar – benar menimbulkan kerugian kepada kreditur, maka debitur “wajib” mengganti kerugian yang timbul. Terkait hal itu harus ada hubungan “sebab – akibat” atau “*kausal verband*” antara wanprestasi dengan kerugian.<sup>40</sup> Pengertian yang umum, ganti rugi adalah “*kerugian nyata*” atau *fietelijke nadeel*” yang ditimbulkan perbuatan wanprestasi<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup><https://id.wikipedia.org/wiki/denda> ( diakses tgl 19 oktober 2015 jam 22.00 wib )

<sup>38</sup>[kkbi.web.id/denda](http://kkbi.web.id/denda) ( diakses tanggal 19 Oktober 2015. Jam 22.00 wib )

<sup>39</sup>Wawan Muhwan Hariri. *Hukum Perikatan*, (Bandung :CV Pusaka Setia), 2011. hlm.113

<sup>40</sup>M Yahya Harahap, *Segi Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1986), hlm 65

<sup>41</sup>*Ibid*, hlm 66

## 2.6 Prestasi dan Wanprestasi

Pada pasal 1234 KUHPerdara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi adalah :

“ tiap tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”.

wujud wanprestasi dalam J Satrioyakni jika :<sup>42</sup>

1. Sama sekali tidak melaksanakan prestasi
2. Melaksanakan prestasi tapi tidak sesuai
3. Melaksanakan prestasi tetapi tidak tepat waktu

Terkait hal debitur tidak memenuhi kewajibannya atau tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya dan tidak dipenuhinya kewajiban itu karena ada unsur salah padanya, maka ada akibat - akibat hukum yang atas tuntutan dari kreditur bisa menimpa dirinya.

Selanjutnya pasal – pasal 1243 – 1252 KUHPerdara mengatur lebih lanjut mengenai masalah ganti rugi. Prinsip dasarnya adalah bahwa wanprestasi mewajibkan penggantian kerugian, yang diganti meliputi ongkos, kerugian dan bunga. Pada peristiwa tertentu disamping tuntutan ganti rugi ada kemungkinan tuntutan pembatalan perjanjian.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup>J. Satrio, *Op., Cit.*, hlm. 144

<sup>43</sup>*Ibid.*

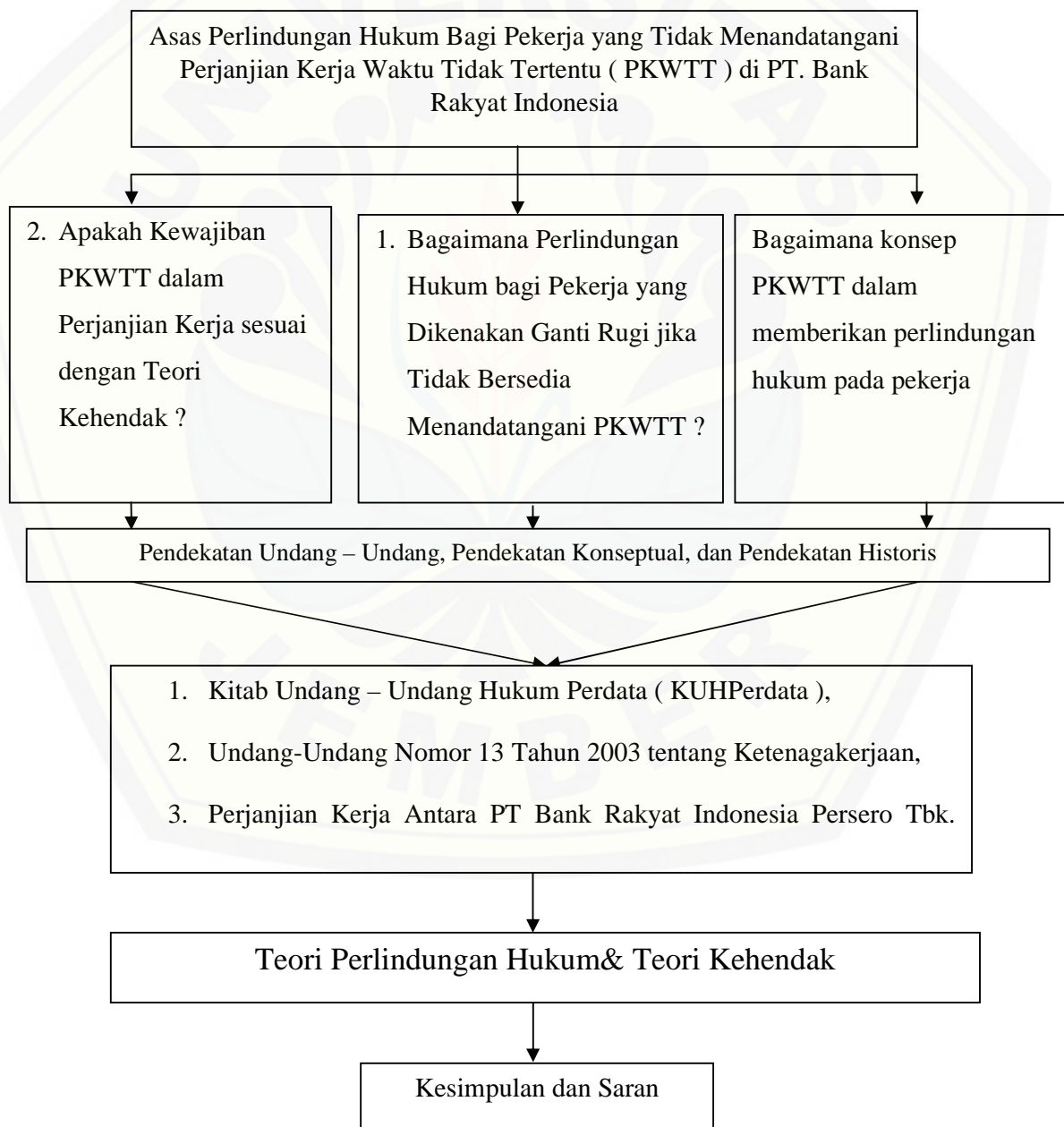
Saat membicarakan wanprestasi tidak dapat terlepas dari masalah “pernyataan lalai” ( *ingebreкке stelling* ) dan “kelalaian” ( *verzuim* ). Adapun pengertian yang umum tentang wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya. Seorang debitur disebutkan dan berada dalam keadaan wanprestasi apabila dia dalam melakukan pelaksanaan prestasi perjanjian telah lalai sehingga terlambat dari jadwal waktu yang ditentukan atau dalam melaksanakan prestasi tidak menurut sepatutnya atau selayaknya.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup>M Yahya Harahap. *Op., Cit*, hlm 60

**BAB III**

**KERANGKA KONSEPTUAL**



Kerangka konseptual dan landasan atau kerangka teoritis dalam penelitian hukum, dikemukakan juga oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, bahwa kedua kerangka tersebut merupakan unsur yang sangat penting.<sup>45</sup> Penulis memberikan konsep untuk menjawab isu hukum yang ada dalam penelitian tesis ini sebagaimana telah dijabarkan dalam rumusan masalah serta untuk mempermudah alur pikir.

Pentingnya isu hukum dalam penelitian hukum sebagaimana diungkapkan Peter Mahmud Marzuki bahwa isu hukum mempunyai posisi sentral di dalam penelitian hukum sebagaimana kedudukan masalah didalam penelitian lainnya karena isu hukum itulah yang harus dipecahkan di dalam penelitian hukum sebagaimana permasalahan yang harus dijawab di dalam penelitian bukan hukum.<sup>46</sup>

Kerangka konseptual yang berkaitan dengan isu hukum dalam tesis ini adalah bersumber dari judul yakni Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT) di PT Bank Rakyat Indonesia. dari judul tersebut dapat ditarik tiga ( 3 ) rumusan masalah, yakni berkaitan dengan Apakah Kewajiban PKWTT dalam Perjanjian Kerja sesuai dengan Teori Kehendak, Bagaimana Perlindungan Hukum bagi Pekerja

---

<sup>45</sup>SoerjonoSoekantodan Sri Mahmudji, *PenelitianHukumNormatif, SuatuTinjauanSingkat*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2003), hlm.7

<sup>46</sup>Dyah Ochtorina Susanti, Aan Efendi, *Op.Cit.* hlm 43

yang dikenakan Ganti Rugi jika Tidak Bersedia Menandatangani PKWTT, Bagaimana konsep PKWTT dalam Memberikan Perlindungan Hukum pada Pekerja.

Sumber bahan hukum primer diperoleh dari KUHPerdara buku III tentang perikatan dimana perikatan itu sendiri dibagi menjadi dua yakni perikatan yang lahir dari Undang – Undang dan Perikatan yang lahir dari kontrak atau persetujuan, serta Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 61 ayat ( 1 ) dan pasal 62. Mengacu pada perikatan yang lahir dari kontrak atau persetujuan, isu hukum yang akan dibahas berkaitan dengan sebuah perjanjian kerja yang dalam pelaksanaannya menimbulkan penafsiran yang berbeda antara pihak pekerja dan pengusaha. Berkaitan dengan hal tersebut maka yang perlu dipahami adalah isi dari perjanjian kerja itu sendiri. Isi perjanjian kerja merupakan “jantung”nya perjanjian kerja. Ia berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan undang – undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>47</sup>

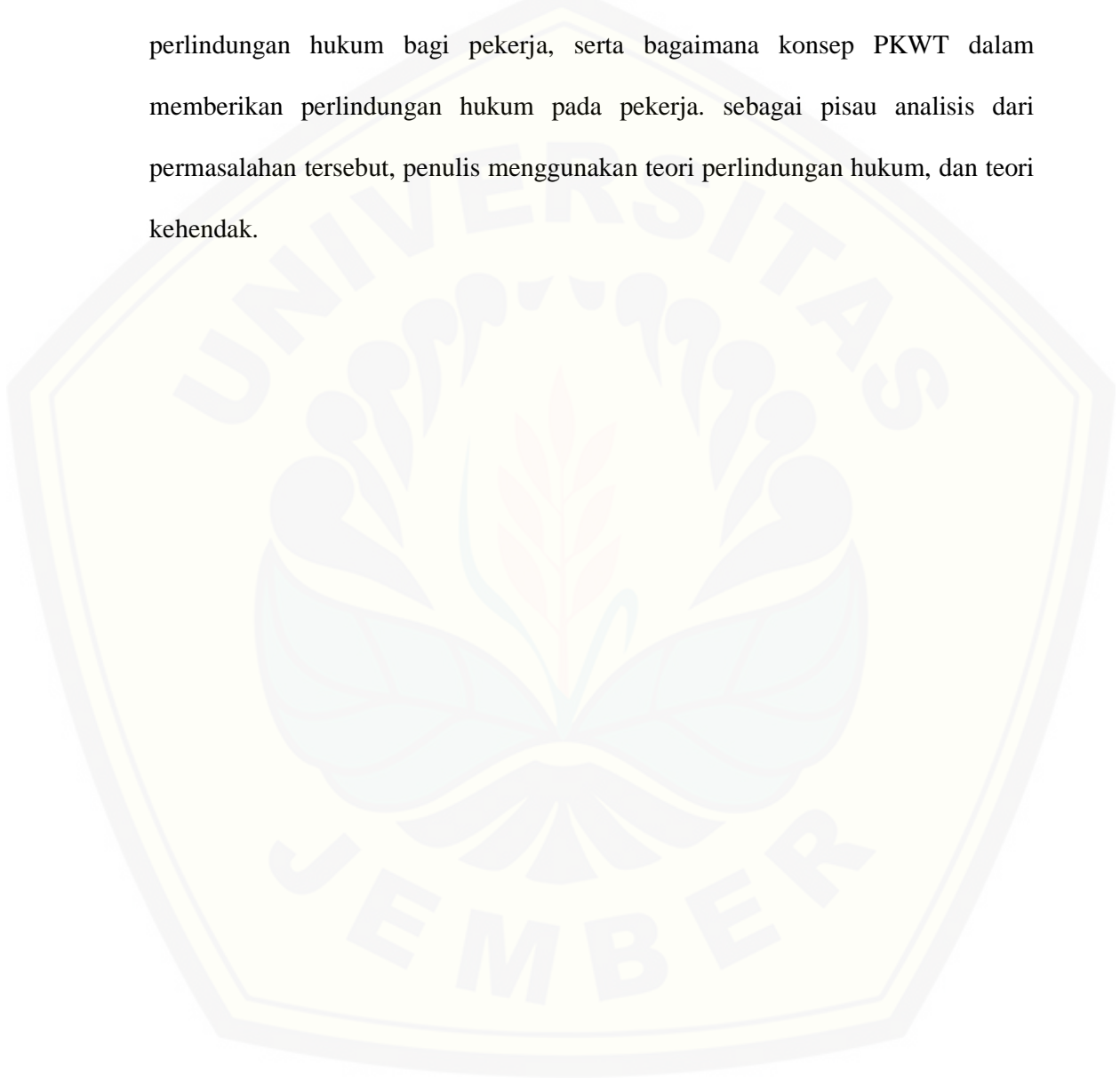
Penelitian tesis ini akan mencermati isi dari perjanjian kerja antara PT Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk dengan pekerja. Bahwa kewajiban untuk menandatangani PKWTT dalam isi perjanjian tersebut tidak sesuai dengan teori kehendak sehingga menimbulkan permasalahan ketika pekerja akan mengundurkan diri setelah masa kerja berakhir. meneliti dari tiap klausul atau

---

<sup>47</sup>Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,1999 ), hlm.45



pasal pasal mana dari perjanjian kerja tersebut yang menyebabkan pekerja dikenakan ganti rugi saat mengajukan pengunduran diri dan tidak bersedia menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ), bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja, serta bagaimana konsep PKWT dalam memberikan perlindungan hukum pada pekerja. sebagai pisau analisis dari permasalahan tersebut, penulis menggunakan teori perlindungan hukum, dan teori kehendak.



secara sah disini ialah bahwa perbuatan perjanjian harus mengikuti apa yang ditentukan oleh pasal 1320 KUHPerdota.

Akibat dari apa yang diuraikan pada ayat 1 tadi melahirkan apa yang disebut pada ayat 2, yaitu perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali kesepakatan antara keduanya. Dalam ayat 1 dan ayat 3 terdapat asas kedudukan yang seimbang diantara kedua belah pihak.

Undang – undang mengatur tentang isi perjanjian dalam pasal 1329 dan 1327 KUHPerdota. Dari dua ketentuan ini, disimpulkan bahwa isi perjanjian terdiri dari elemen – elemen sebagai berikut :

- a. Isi perjanjian
- b. Kepatuhan
- c. Kebiasaan

Isi perjanjian ialah apa yang dinyatakan secara tegas oleh kedua belah pihak di dalam perjanjian itu.<sup>93</sup>

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan bab-bab sebelumnya, sebagai hasil dari kajian dan analisis dalam penelitian tesis, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

---

<sup>93</sup>*Ibid*, hlm. 27 -28

1. Bahwa kewajiban untuk menandatangani PKWTT bagi pekerja adalah bersifat memaksa dan tidak sesuai dengan teori kehendak. Karena apa yang sudah menjadi kewajiban pekerja dalam pencapaian target kerja sudah terpenuhi dengan baik dan kontrak kerja selama satu tahun dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) antara kedua belah pihak juga telah berakhir. mengingat perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian yang bersifat sementara. Dan ketentuan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT ) harus ditaati secara mutlak, serta tidak boleh dilanggar karena dalam hal ini hukum ketenagakerjaan bersifat imperatif atau memaksa ( dwingenrecht).
2. Bahwapelindungan hukum yang dapat dilakukan adalah dengan adanya unsur paksaan yang ada dalam PKWT, terkait kerugian yang nyata dan terang terhadap harta kekayaan orang yang bersangkutan yakni kewajiban untuk menandatangani PKWTT yang harus dilakukan oleh pihak pekerja, jika pekerja tidak bersedia maka pekerja dikenakan ganti rugi.Maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan.
3. Bahwa konsep PKWT yang dapat memberikan perlindungan hukum harus memperhatikan klausul pada pasal 59 ayat ( 1 ) terkait pengaturan dari PKWT.Yang tidak dapat dapat dilanggar oleh pihak pembuat perjanjian, karena hukum ketenagakerjaan dalam hal ini bersifat imperatif dan harus ditaati secara mutlak. Disamping itu dalam suatu perjanjian PKWT juga harus memperhatikan terkait adanya norma yang kabur, penafsiran perjanjian, serta asas kebebasan berkontrak yang bertanggung jawab.



**DAFTAR PUSTAKA**

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Arus Akbar Silondae, Wirawan B Ilyas, *Pokok – Pokok Hukum Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Agus Santoso, *Hukum, Moral, & Keadilan ( Sebuah Kajian Filsafat Hukum)*, Prenada Media, Jakarta, 2012.
- Arif Sidharta, *Refleksi Tentang Hukum*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2011.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian ( Asas Proposionalitas Dalam Kontrak Komersial )* Prenadamedia Group, Jakarta, 2010.
- Abintoro Prakoso, *Hukum, Filsafat Logika, Dan Argumentasi Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2010.
- Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan*, Mandar Maju, Jakarta, 2004
- Dyah Ochtorina Susanti, Aan Efendi, *Penelitian hukum ( Legal Research )*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Dyah Ochtorina Susanti, IGN Parikesit Widiatedja, *Asas Keadilan ( Konsep dan Implementasi dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Barat )*, Bayumedia Publishing, Malang, 2011.
- H.M Efran Helmi Juni, *Filsafat Hukum*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2012.
- Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia ( Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas – Asas Wigati Indonesia. (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2006*
- Jhonny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2005.
- John Rawls, *Theory of Justice ( Teori Keadilan )*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta, 2006.
- J Satrio, *Hukum Perikatan , Tentang Hapusnya Perikatan , PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996.*
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

- L..J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, cetakan kedua puluh enam, Jakarta, 1996.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Muhammad Syafiuddin, *Hukum Kontrak, memahami kontrak dalam perspektif filsafat, teori, dogmatik, dan praktik hukum*, cv.Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Munir Fuady, *Teori – Teori Besar ( Grand Theory dalam hukum )*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2013.
- Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1994.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2010.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenadamedia Grup, Jakarta, 2014.
- Prof. R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya.
- R Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- Sukarno Aburaera, Muhadar, Maskun, *Filsafat Hukum Teori Dan Praktik*, Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Soerjono Soekantodan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Salim HS, Erlies septiana nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Salim HS. *Hukum Kontrak, Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Mataram, 2002.
- Sukarno Aburaera, Muhadar, Maskun, *Filsafat Hukum Teori dan Praktek*, PrenadaMedia Grup, Jakarta, 2013.
- Salim HS, *Perkembangan Hukum Kontrak diluar KUHPerdata*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006

Soetjipto Raharjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1983.

Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2008,

Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2008.

Teguh Prasetyo, Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat , Teori, dan Ilmu Hukum ( Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.

Wawan Muhwan Hariri. *Hukum Perikatan*, CV Pusaka Setia, Bandung, 2011.

Yahya Harahap, *Segi Segi Hukum Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1986

Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar – Dasar Hukum Perburuan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

## **Perundang – Undangan**

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata ( KUHPerdata )

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia.

## **Internet**

[kkbi.web.id/asas](http://kkbi.web.id/asas) ( diakses tanggal 19 Oktober 2015. Jam 20.15 wib )

[www.jurnalhukum.com/cakapmelakukan perbuatan hukum](http://www.jurnalhukum.com/cakapmelakukan_perbuatan_hukum) (diakses tgl 24 oktober jam 12.30 wib )

WJS. Poerwadarminta, Kamus Besar Bahasa Indonesia.

<https://id.wikipedia.org/wiki/denda> ( diakses tgl 19 oktober 2015 jam 22.00 wib)

[kkbi.web.id/denda](http://kkbi.web.id/denda) ( diakses tanggal 19 Oktober 2015. Jam 22.00 wib)

[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com) ( denda dan ganti rugi ) diakses tanggal 2 Agustus 2016.