



**PENGALIHAN TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA DALAM
KAITANNYA DENGAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM
YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh Gelar
Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**BAYU NAFITRI RAHMANIAR
NIM. 125010100111008**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2016



HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGALIHAN TANGGUNG JAWAB
PENGUSAHA DALAM KAITANNYA DENGAN
PERBUATAN MELAWAN HUKUM YANG
DILAKUKAN OLEH PEKERJA**

Identitas Penulis :
a. Nama : Bayu Nafitri Rahmania
b. NIM : 125010100111008

Konsentrasi : Hukum Ekonomi Dan Bisnis

Jangka Waktu Penelitian: 5 Bulan

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Budi Santoso, SH., LL.M.
NIP. 195911181986011002

Ratih Dheviana Puru HT., SH., LL.M.
NIP. 197907282005022001

Mengetahui
Ketua Bagian
Hukum Perdata

Dr. Budi Santoso, SH., LL.M.
NIP. 195911181986011002

**HALAMAN PENGESAHAN****PENGALIHAN TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA DALAM
KAITANNYA DENGAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM
YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA**

Oleh:

**BAYUNAFITRI RAHMANIAR
125010100111008**

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Ketua Majelis Penguji

Anggota

Dr. Budi Santoso, SH., LL.M.
NIP. 195911181986011002

Anggota

Dr. Reka Dewantara, SH., MH.
NIP. 198305022008121003

Anggota

Ratih Dheviana P., SH., LL.M.
NIP. 197907282005022001

Anggota

Siti Hamidah, SH., MM.
NIP. 196606221990022001

Ketua Bagian Hukum Perdata

Yenni Eta Widyanti, SH., MH.
NIP. 197906032008122002Dr. Budi Santoso, SH., LL.M.
NIP. 195911181986011002Mengetahui,
Dekan Fakultas HukumDr. Rachmad Safa'at, SH., MSi.
NIP. 196208051988021001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alam, segala puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya sehingga penulis pada tahap ini dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa terlimpah kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita di dunia ini untuk menuju perjalanan yang telah diridhoi oleh ALLAH SWT.

Pertolongan ALLAH SWT yang dapat membuat peneliti menyelesaikan skripsi ini, namun dalam proses penyusunan skripsi ini tidak luput juga dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang;
2. Bapak Budi Santoso, S.H., LL.M., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata serta selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah dengan sabar dan bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis hingga skripsi ini terselesaikan;
3. Ibu Ratih Dheviana Puru HT., SH., LL.M., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah dengan sabar dan bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis hingga skripsi ini terselesaikan; dan
4. Kedua orang tua saya yang tercinta, R. Bambang Hertri Boewono dan Sri Rahayu, serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, yang turut membantu selesainya skripsi ini terima kasih atas doa dan dukungan penuh baik secara moril dan finansial yang telah diberikan;

Peneliti yakin bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu diharapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Akhir kata peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak sengaja. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita. *Amin Ya Rabbal'Alamin.*

Malang, 21 April 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR BAGAN	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian tentang Teori Tanggung Jawab.....	11
B. Kajian tentang Perbuatan Melawan Hukum.....	14
C. Kajian tentang Hubungan Kerja.....	23
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	23
2. Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja.....	30
3. Macam-macam Perjanjian Kerja.....	31
4. Objek Perjanjian Kerja.....	33
5. Syarat-syarat Perjanjian Kerja.....	34
6. Asas-asas Perjanjian Kerja.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Metode Pendekatan Penelitian.....	39
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum.....	40
1. Jenis Bahan Hukum.....	40
2. Sumber Bahan Hukum.....	42
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	42
E. Teknik Analisa Bahan Hukum.....	43
F. Definisi Konseptual.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Pengaturan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja dalam Kaitannya dengan Perbuatan Melawan Hukum yang Dilakukan oleh Pekerja.....	46
B. Analisis Pengalihan Tanggung Jawab Pengusaha dalam Kaitannya dengan Perbuatan Melawan Hukum yang Dilakukan Oleh Pekerja dalam Perjanjian Kerja.....	56
1. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	58
2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja.....	69



DAFTAR BAGAN

Bagan 1	Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja.....	30
Bagan 2	Sumber-sumber Perikatan berdasarkan KUHPerduta	50
Bagan 3	Skema syarat perjanjian kerja	69



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3 Surat Tanda Keterangan Lolos Plagiasi

RINGKASAN

Bayu Nafitri Rahmaniari, Hukum Ekonomi Dan Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, April 2016, PENGALIHAN TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA DALAM KAITANNYA DENGAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA, Budi Santoso, Ratih Dheviana Puru HT.

Hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya pelanggaran norma hukum yang dilakukan oleh pengusaha yaitu dengan menyimpangi berlakunya 1367 Ayat (3) KUHPerduta yang telah memberikan ketentuan mengenai tanggung jawab pengusaha untuk mengganti sejumlah kerugian yang dialami pihak lain atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja saat melakukan kerjanya, akan tetapi disimpangi dalam perjanjian kerja. Dari latar belakang tersebut maka dapat ditarik permasalahan hukum apakah pengalihan tanggung jawab pengusaha dalam kaitannya dengan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam perjanjian kerja menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus.

Berdasarkan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menegaskan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tetapi ada juga pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut dengan menyertakan klausula dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan hukum yang berlaku. Walaupun perjanjian kerja tetap sah tetapi klausula yang bertentangan dengan Undang-Undang tidak dapat dilaksanakan.

Hasil dari penelitian ini adalah perjanjian kerja yang telah dibuat antara pengusaha dengan pekerja tidak batal demi hukum hanya saja klausula mengenai pengalihan tanggung jawab pengusaha kepada pekerja atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam perjanjian kerja tidak mempunyai kekuatan mengikat dikarenakan bertentangan dengan Pasal 1367 Ayat (3) KUHPerduta.

SUMMARY

Bayu Nafitri Rahmaniari, Budi Santoso, Ratih Dheviana Puru HT. Economy and Business Law, Faculty of Law of Brawijaya University, April 2016, TRANSFER OF ENTREPRENEUR'S RESPONSIBILITY RELATIVE TO INFRINGEMENT OF LAW COMMITTED BY THE WORKERS

This minor thesis was conducted due to the violation of legal norms by entrepreneurs. Entrepreneurs infringed Code of Law Article 1367 Verse (3) that provides a regulation concerning entrepreneurs' responsibility to compensate any detriment of other parties caused by infringement of law committed by the workers when they are working. This regulation is violated by the establishment of working agreement. Based on these explanations, a legal issue can be drawn regarding to whether or not the transfer of entrepreneurs' responsibility relative to infringement of law committed by workers regulated in working agreement can make the agreement withdrawn on the behalf of law. The research method used was normative juridical method with legislative and case approach.

Based on Law Number 13 Article 52 Verse (1) of 2003, approved requirements of working agreement have been established. However, some entrepreneurs do not mind that regulation by establishing a clause that violates the ruling law. Although the working agreement is approved, the clause that goes against the law cannot be maintained.

The results of this study show that the clause of transfer of responsibility adjusted in working agreement does not possess obligatory power since it goes against Code of Law Article 1367 Verse (3) that has provides a provision related to that issue.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang berdasarkan atas hukum¹. Hukum yang dianut oleh Indonesia pada dasarnya berasal dari peninggalan penjajahan Belanda misalnya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang selanjutnya disingkat menjadi KUHPerdata. Walaupun demikian tidak semua hukum yang ada dan dipakai di Indonesia merupakan peninggalan hukum dari Belanda salah satunya adalah Undang-undang yang mengatur tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Peraturan ini dibuat untuk mengatur segala tata tertib dalam berkendara di jalan serta sanksi-sanksi jika melanggar peraturan yang telah ada.

Sebagai dalah satu contoh yaitu peraturan tentang berlalu lintas di jalan, baik mengenai hak, kewajiban, maupun larangan dalam berlalu lintas. Dalam peraturan tersebut menyebutkan bahwa setiap kendaraan bermotor yang berlalu lintas di jalan wajib dilengkapi dengan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) serta Nomor Tanda Kendaraan atau yang biasa disebut dengan plat nomor. Tidak hanya itu, pengemudi kendaraan bermotor sebelum mengoperasikan kendaraan bermotor diwajibkan memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) sesuai dengan kendaraan yang akan dikemudikan.

Akan tetapi pada praktiknya banyak dijumpai pengendara kendaraan bermotor tidak memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) terlebih juga pengendara tersebut ternyata belum cukup umur untuk mendapat izin mengendarai sebuah kendaraan bermotor. Hal ini yang memicu suatu hal-hal yang tidak diinginkan

¹Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.



terjadi seperti kecelakaan lalu lintas. Jika sudah terjadi suatu kecelakaan dan pengemudi kendaraan tidak dapat menunjukkan segala surat-surat yang diminta oleh pihak yang berwajib diantaranya STNK dan SIM maka pengemudi akan dikenakan sanksi yang berlapis meskipun ia tidak terbukti bersalah dalam suatu kecelakaan tunggal ataupun kecelakaan yang melibatkan pengendara lain. Karena dalam syarat administrasi untuk mengemudi ia belum memenuhi syarat yang telah diatur dalam Undang-Undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.

Kecelakaan lalu lintas sesuai dengan Pasal 1 butir 24 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009, yaitu:

“Kecelakaan Lalu Lintas adalah suatu peristiwa di Jalan yang tidak diduga dan tidak disengaja melibatkan Kendaraan dengan atau tanpa Pengguna Jalan lain yang mengakibatkan korban manusia dan/atau kerugian harta benda.”

Kecelakaan lalu lintas bisa dialami oleh siapa saja dan terjadi kapan saja, misalnya dialami oleh seorang pekerja saat ia melakukan pekerjaannya. Kecelakaan ini terjadi dikarenakan kelalaiannya dalam menjalankan kerjanya.

Sebagai contoh kecelakaan yang dialami oleh seorang pekerja PT “X”² pada bulan Maret tahun 2010 yang berlokasi di Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Pekerja tersebut sedang melakukan pengangkutan dari tempat penyimpanan menuju mobil *box* menggunakan alat angkut *forklift*. Karena sebelum menggunakan kendaraan ia tidak mengontrol mesin-mesin kendaraan terlebih dahulu dan ternyata bel (klakson) dari kendaraan tersebut tidak berfungsi dikarenakan ternyata *forklift* tersebut belum mendapatkan surat ijin layak untuk dikemudikan sehingga

²PT “X” merupakan sebuah perusahaan rokok di Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.



menabrak seorang yang sedang berlalu lalang kemudian menyebabkan korban jiwa serta kerugian materiil yang dialami oleh perusahaan dan korban³.

Dari contoh kasus kecelakaan tersebut, pengemudi (pelaku) karena kelalaian yang telah ia lakukan menyebabkan kerugian pada pihak lain (ketiga) dan kelalaian tersebut merupakan Perbuatan Melawan Hukum (PMH), wajib mengganti segala kerugian yang diderita oleh korbannya, sesuai dengan rumusan Pasal 1365 KUHPerdara yang berbunyi:

“Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Jadi karena kesalahan yang telah pelaku lakukan, ia wajib mengganti seluruh kerugian yang diderita oleh para korbannya. Pelaku dalam perkara ini merupakan seorang pekerja dari suatu perusahaan yang sedang melakukan kerjanya. Akan tetapi jika pelaku tidak dapat melaksanakan kewajiban tersebut, maka kewajiban dari pelaku dapat dialihkan/digantikan kepada pengusaha tempat ia bekerja dikarenakan adanya hubungan yang saling berkesinambungan antara pengusaha, pekerja, dan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh (pekerja) untuk melakukan pekerjaan yang dimaksud oleh pengusaha. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

³Hasil wawancara dengan Bapak Abu Hasan, Ketua Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan, pada hari Senin, tanggal 14 Desember 2015.



Atas dasar perjanjian kerja inilah kewajiban bertanggungjawab yang semula ditanggung oleh pelaku (pekerja) menjadi beralih ditanggung oleh pengusaha. Berbeda dengan pertanggungjawaban pada umumnya yang mengharuskan adanya unsur kesalahan, dalam tanggung jawab ini melekat pada pengusaha karena adanya perjanjian. Tanggung jawab jenis ini merupakan tanggung jawab dalam bentuk yang spesifik yang disebut dengan tanggung gugat (*liability*) yang merujuk pada posisi seseorang atau badan hukum yang dipandang harus membayar suatu bentuk kompensasi atau ganti rugi setelah adanya peristiwa hukum atau tindakan hukum⁴. Karena adanya hubungan subordinatif antara pengusaha dengan pekerja, kemudian melahirkan kewajiban bagi pengusaha jika adanya suatu kecelakaan kerja yang dilakukan oleh pekerjanya.

Walaupun dalam pembuatan suatu perjanjian kerja berdasarkan salah satu asas yaitu asas kebebasan berontrak, akan tetapi perjanjian tersebut juga harus sesuai dengan syarat formil dan syarat materiil yang disebutkan dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu:

“Untuk sahny suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.”

Dan yang kemudian diatur lebih lanjut mengenai syarat sah suatu perjanjian kerja dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

⁴Asosiasi Pengajar Hukum Perdata, **Proceeding, Konferensi Nasional Hukum Perdata, Mengevaluasi Kesiapan Hukum Perdata Nasional Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Masa Depan**, Intrans Publishing, Malang, 2014, hlm 324.



- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika salah satu syarat tidak terpenuhi maka akan menimbulkan akibat hukum pada perjanjian yang dibuat karena terdapat kecacatan dalam perjanjian kerjanya yang selanjutnya disebutkan pada Pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- “(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.”

Selain atas dasar adanya perjanjian kerja, ditegaskan pula dalam Pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara tentang tanggung jawab pengusaha akan hal tersebut yang berbunyi:

“Majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu.”

Tanggung jawab yang dimaksud dalam Pasal 1367 ayat (3) disebut dengan tanggung jawab pengganti (*vicarious liability*) yang maknanya adalah tanggung jawab perdata yang “dipaksakan hukum” (*imposed by law*) kepada seorang atas PMH yang dilakukan orang lain selama dapat dibuktikan bahwa perbuatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dari pengusahanya⁵.

⁵ *Ibid*, hlm 325.



Sebagai acuan mengenai tanggung jawab pengganti ini dapat ditinjau melalui putusan Mahkamah Agung Nomor 1150K/Pdt/2007 yang mengadili perkara perdata dalam tingkat kasasi antara Yulaida, S.E. sebagai korban (Penggugat) melawan Purnomo sebagai pelaku (Tergugat I) dan Perusahaan Otobus “Restu” (Tergugat II), dalam peristiwa kecelakaan antara mobil BMW bernomor polisi N 300 BI milik Yulaida dengan bus Restu bernomor polisi N 6092 EU yang dikemudikan oleh Purnomo di Jl. Tumenggung Suryo, Kota Malang, pada hari Minggu, tanggal 17 Oktober 2004.

Dalam kejadian tersebut Purnomo terbukti bersalah karena kelalaiannya menabrak mobil BMW milik Yulaida sehingga mobil mengalami kerusakan. Yulaida yang merasa dirugikan atas perbuatan Purnomo kemudian menggugat Purnomo beserta perusahaan tempat ia bekerja yaitu PO “Restu” yang berkedudukan di Jl. Sumberwuni Nomor 221 RT.04/RW.03, Lawang, Kabupaten Malang dan menuntut mengganti segala kerugian yang Yulaida derita termasuk biaya menyewa mobil sementara untuk alat transportasi kerjanya.

Pengadilan Negeri Kepanjen yang memeriksa dan mengadili perkara gugatan Yulaida kemudian mengabulkan permohonan gugatan Yulaida serta memutuskan bahwa Purnomo (Tergugat I) telah melakukan perbuatan melawan hukum. Selain itu menyatakan bahwa Purnomo (Tergugat I) bersama dengan PO “Restu” (Tergugat II) berkewajiban mengganti kerugian yang dialami oleh Yulaida, dikarenakan terbukti bahwa Purnomo merupakan pekerja dari PO “Restu” dan PO “Restu” merupakan pengusaha dari Purnomo.



Hal ini berbeda dengan PT “X”⁶ sebelumnya. PT “X” mengalihkan tanggung jawabnya kepada pekerjaannya sendiri dengan mencantumkan klausula dalam perjanjian kerja yang ditandatangani dengan pekerjaannya yang menyebutkan jika pekerja melakukan kelalaian dan karena kelalaiannya tersebut menimbulkan kerugian pada pihak ketiga maka kerugian sepenuhnya dibebankan kepada pekerja⁷. Hal inilah yang menyebabkan terhambatnya proses ganti rugi yang seharusnya diterima korban.

Dari uraian diatas dalam penelitian kali ini penulis mengangkat judul mengenai **“Pengalihan Tanggung Jawab Pengusaha Dalam Kaitannya Dengan Perbuatan Melawan Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

Apakah pengalihan tanggung jawab pengusaha dalam kaitannya dengan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam perjanjian kerja menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum?

⁶PT “X” merupakan sebuah perusahaan rokok di Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur

⁷Hasil wawancara dengan Bapak Abu Hasan, Ketua Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan, pada hari Senin, tanggal 14 Desember 2015.



C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah pengalihan tanggung jawab pengusaha dalam kaitannya dengan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam perjanjian kerja menyebabkan perjanjian kerja batal demi hukum.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi bangsa dan negara dalam perkembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang hukum pada umumnya dan hukum perjanjian atau perikatan pada khususnya mengenai pertanggungjawaban tanggung renteng.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Manfaat penelitian bagi pemerintah yaitu mampu memberikan sumbangan pemikiran sebagai acuan dalam membentuk suatu perundang-undangan yang terkait dengan pemenuhan penggantian kerugian yang dialami oleh para korban kecelakaan yang dilakukan karena kesalahan dari pekerja suatu perusahaan.



b. Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini diharapkan masyarakat terutama yang menjadi korban kecelakaan yang dilakukan karena kesalahan dari pekerja suatu perusahaan mendapatkan pandangan agar bisa memperoleh ganti rugi yang sesuai dengan kerugian yang dideritanya. Dengan begitu perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya tersebut wajib memenuhi tuntutan ganti rugi yang diajukan oleh korban.

c. Bagi Pekerja dan Pengusaha

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas mengenai kewajiban pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya ketika pekerja melakukan kesalahan.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan uraian sistematis, hal tersebut sangat berguna untuk memudahkan penulis dalam menyusun dan mengkaji permasalahan yang diangkat dalam Skripsi ini. Adapun sistematika penulisan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, masalah yang melatar belakangi ditulisnya Skripsi ini beserta tujuan dan manfaat penulisannya. Adapun lebih rincinya sebagai berikut:

a. Latar belakang

b. Rumusan Masalah



c. Tujuan Penelitian

d. Manfaat Penelitian

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka bersisikan teori dan konsep yang berkenaan dengan tanggung jawab pengusaha atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja. Adapun rinciannya sebagai berikut.

a. Kajian tentang teori Tanggung Jawab

b. Kajian teori tentang Perbuatan Melawan Hukum

c. Kajian teori tentang Hubungan Kerja

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini dibahas tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian yang digunakan hingga analisis bahan hukum.

Adapun rinciannya sebagai berikut:

a. Jenis penelitian

b. Metode pendekatan penelitian

c. Jenis dan sumber bahan hukum

d. Teknik pengumpulan bahan hukum

e. Teknik analisis bahan hukum

f. Definisi konseptual



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian tentang Teori Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya⁸. Kewajiban merupakan segala yang wajib untuk dilakukan maupun untuk tidak melakukan sesuatu, sedangkan tanggung jawab adalah bentuk kewajiban untuk menanggung segala risiko atas segala sesuatu yang telah dilakukan maupun tidak dilakukan.

Secara umum, prinsip-prinsip tanggung jawab hukum memiliki batasan berdasarkan berikut⁹:

1. Kesalahan (*liability based on fault*)

Prinsip ini merupakan prinsip yang umum baik dalam hukum pidana maupun hukum perdata. Pengaturan prinsip ini tercantum dalam Pasal 1365, 1366, dan 1367 KUHPperdata. Dalam Pasal 1365 KUHPperdata, yang dikenal dengan Perbuatan Melawan Hukum, prinsip kesalahan yang dimaksud adalah adanya unsur perbuatan yang bertentangan dengan hukum, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Pada Pasal 1367 KUHPperdata yang dalam doktrin hukum lebih dikenal dengan asas *vicarious liability* dan *corporate liability*. *Vicarious liability* mempunyai arti bahwa pengusaha bertanggung jawab atas kerugian kepada orang lain yang ditimbulkan oleh orang-orang atau karyawan yang ada di bawah pengawasannya.

⁸Pusat Bahasa Depdiknas, **Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III**, Balai Pustaka, Jakarta, 2002.

⁹Celina Tri Siwi Kristiyanti, **Hukum Perlindungan Konsumen**, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm 92.

2. Praduga selalu bertanggung jawab (*presumption of liability*)

Pada prinsip ini beban pembuktian berada pada tergugat sampai tergugat dapat membuktikan sebaliknya bahwa ia tidak bersalah. Dalam doktrin hukum pengangkutan khususnya terdapat 4 (empat) macam variasi seorang dapat terbebas dari tuntutan jika dapat membuktikan bahwa:

- a. Kerugian yang timbul berada diluar kekuasaannya;
- b. Tindakan yang diambil merupakan upaya agar terhindar dari kerugian yang akan timbul;
- c. Kerugian yang timbul bukan karena kesalahannya, dan
- d. Kualitas barang yang diangkut tidak baik karena kesalahan penumpang sendiri.

3. Praduga selalu tidak bertanggung jawab (*presumption of nonliability*)

Prinsip ini merupakan kebalikan dari prinsip sebelumnya. Misalnya, barang-barang yang disimpan di bagasi tangan (kabin) berada di bawah tanggung jawab penumpang (pemilik) dan bukan bagian tanggung jawab dari pengangkut.

4. Tanggung jawab mutlak (*strict liability*)

Strict liability adalah tidak menekankan bahwa kesalahan bukan merupakan faktor kewajiban bertanggung jawab. Akan tetapi jika dalam keadaan memaksa (*force majeure*) maka dapat dibebaskan dari tanggung jawab. Berbeda halnya dengan *absolute liability* karena meskipun tidak adanya kesalahan tetap harus bertanggung jawab tanpa pengecualian.

5. Pembatasan tanggung jawab (*limitation of liability*)

Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan biasanya dicantumkan dalam perjanjian sebagai klausula eksensorasi. Prinsip tanggung jawab ini sangat merugikan konsumen jika ditetapkan secara sepihak oleh pelaku usaha.

Sedangkan Abdulkadir Muhammad memberikan penjelasan mengenai teori tanggung jawab dalam perbuatan melawan hukum (*tort liability*) hanya menjadi 3, diantaranya¹⁰:

1. Teori tanggung jawab yang diakibatkan dari perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), yaitu pelaku dengan sengaja melakukan perbuatan yang melanggar hukum dan melanggar hak orang lain sehingga sudah dapat diduga sebelumnya akan adanya kerugian yang akan timbul akibat perbuatannya.
2. Teori tanggung jawab yang diakibatkan dari perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan tidak sengaja atau karena kelalaiannya (*negligence tort liability*), yaitu menitik beratkan suatu perbuatan yang dilakukan harus berdasarkan kesalahan, jadi kerugian yang timbul akibat perbuatannya tidak dapat diduga sebelumnya.
3. Teori tanggung jawab mutlak yang diakibatkan perbuatan melawan hukum yang dilakukan tanpa mempermasalahkan kesalahan (*strict liability*), yaitu didasarkan pada perbuatan melawan hukum yang dilakukan baik secara sengaja maupun tidak sengaja tetap bertanggung jawab akan perbuatannya, kecuali dalam keadaan memaksa (*force majeure*).

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, **Hukum Perusahaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 503.



Dalam penelitian ini, menitik beratkan tanggung jawab berdasarkan kesalahan (*liability based on fault*), yaitu tanggung jawab pengusaha atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerjanya, yang diatur dalam Buku ke III KUHPerdara tentang Perikatan, Pasal 1367 ayat (3), yang dikenal dengan asas *vicarious liability*.

B. Kajian tentang Perbuatan Melawan Hukum

Pada dasarnya suatu perikatan dilahirkan berdasarkan perjanjian maupun yang diatur oleh Undang-Undang. Perikatan tersebut dapat dimintakan tanggung jawab kepada salah satu pihak jika pihak tersebut melakukan pengingkaran terhadap isi perjanjian (*wanprestasi*). Tanggung jawab itu juga dapat dilakukan sendiri maupun secara tanggung renteng. Tanggung renteng adalah tanggung jawab debitur yang dilakukan secara bersama-sama karena memang sudah dikehendaki demikian ataupun perseorangan darinya yang bersedia membayarkan utang tersebut sehingga debitur yang lain terbebas dari kewajiban membayar utang. Jika suatu perikatan lahir karena Undang-Undang, dapat dituntut ganti rugi baik secara perseorangan maupun tanggung renteng pula. Akan tetapi tanggung jawab yang dimaksud adalah karena adanya unsur kesalahan akan perbuatan melawan hukum yang dilakukannya. Perbuatan Melawan Hukum yang disingkat menjadi PMH atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *onrechtmatige daad* diatur dalam Buku ke-III KUHPerdara pasal 1365 sampai dengan 1380 yang bertitel 3 yakni perikatan yang lahir dari Undang-Undang.





Dalam Pasal 1365 KUHPerdota disebutkan tentang perbuatan melawan hukum, yaitu:

“Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Hukum Adat Warisan memberikan penjelasan mengenai yang dimaksud dengan perbuatan melawan hukum yaitu¹¹:

“Menurut Hukum Adat di Jawa Timur, setiap sebab yang menimbulkan kerugian yang menjadi akibat daribada sesuatu perbuatan atau kelalaian seseorang, mewajibkan orang yang bersalah tentang timbulnya kerugian itu, untuk membayar penggantian kerugian atau untuk memperbaiki kerugian itu. Apabila orang yang menimbulkan kerugian itu telah berbuat dengan itikad baik, orang itu harus dibebaskan dari pada kewajiban untuk membayar penggantian kerugian atau untuk memperbaiki kerugian itu.”

Dari uraian di atas, unsur-unsur dari suatu perbuatan dapat dikatakan melawan hukum jika melanggar hak orang lain, bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat, bertentangan dengan kesusilaan yang baik, dan bertentangan dengan kepatutan yang terdapat dalam masyarakat terhadap diri atau barang-barang orang lain¹². Perbuatan yang dimaksud tidak hanya berarti positif melainkan juga berarti negatif, yaitu meliputi juga hal yang orang dengan berdiam saja dapat dikatakan melawan hukum, yakni dalam hal di mana seseorang menurut hukum harus bertindak¹³.

¹¹M.A. Moegni Djojodirdjo, **Perbuatan Melawan Hukum**, Pradnya Paramita, Jakarta, 1982, hlm 19.

¹²Rachmat Setiawan, **Tinjauan Elementer Perbuatan Melawan Hukum**, Alumni, Bandung, 1982, hlm 17.

¹³R. Wirjono Prodjodikoro, **Perbuatan Melanggar Hukum Dipandang Dari Sudut Hukum Perdata**, Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm 2.

Setiap perbuatan melawan hukum tentunya mempunyai akibat berupa kerugian baik materiil maupun non materiil. Setiap orang berhak memperoleh ganti akan kerugian yang dialami dengan menuntut ganti rugi kepada pembuat/pelaku. Adapun syarat-syarat material yang harus terpenuhi dalam menuntut ganti rugi antara lain¹⁴:

1. Alasan Pembenaar (*Rechtvaardigingsgronden*) dan Pemaaf

Merupakan alasan yang dapat menghapuskan sifat melawan hukum perbuatan, yang pada dasarnya merupakan perbuatan melawan hukum karena adanya alasan pembenaar menjadikan perbuatan tersebut tidak dapat dikatakan sebagai perbuatan melawan hukum. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) Pasal 49, disebutkan alasan pembenaar yaitu adanya keadaan memaksa (*overmacht*), pembelaan terpaksa (*noodweer*), melaksanakan Undang-Undang (*wettelijk voorschrift*), dan perintah jabatan (*ambtelijk bevel*). Sedangkan alasan pemaaf juga dapat membebaskan pelaku dari kewajiban bertanggungjawab atas perbuatannya dan dianggap tidak bersalah jika terdapat cacat psikis padanya.

2. Kesalahan

Pada pasal 1365 KUHP terdapat kalimat “karena salahnya” menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”. Kata “salahnya” merujuk pada si pembuat bertanggungjawab atas perbuatan yang dilakukan sehingga menimbulkan akibat kerugian pada orang lain dan wajib mengganti akan kerugian tersebut. Si pembuat wajib bertanggungjawab mengganti kerugian jika perbuatan melawan hukum

¹⁴M.A. Moegni Djodirdjo, *Op. Cit.*, hlm 22.



yang dilakukan dan kerugian yang ditimbulkannya dapat dipertanggungjawabkan kepadanya.

3. Kerugian (*Schade*)

Kerugian yang dimaksud adalah kerugian yang diderita atau timbul karena akibat perbuatan melawan hukum. Kerugian tersebut baik berupa materiil maupun keuntungan yang seharusnya diterima. Sebagai contoh, jika yang menjadi korban adalah truk. Selain kerugian dari badan truk ataupun mesin-mesinnya, pelaku wajib mengganti pula keuntungan yang seharusnya didapat oleh pemilik selama truk tersebut diperbaiki. Contoh lain, jika yang menjadi korban adalah seorang pekerja dengan pendapatan harian, maka selain biaya perawatan dokter pelaku juga bertanggung jawab mengganti kerugian dari penghasilan yang hilang karena korban masih dalam tahap penyembuhan dan pemulihan.

4. Hubungan Sebab Akibat

Untuk dapat melakukan tuntutan ganti rugi, harus ada hubungan causalitas antara perbuatan dengan kerugian. Suatu sebab dari suatu perubahan adalah keseluruhan syarat-syarat yang harus ada untuk timbulnya suatu akibat.

Perbuatan melawan hukum dalam Pasal 1365 KUHPerdara memberikan kewajiban kepada si pembuat untuk mengganti kerugian yang timbul akibat perbuatannya. Berbeda dengan penjelasan selanjutnya mengenai perbuatan melawan hukum yang mewajibkan orang lain untuk ikut bertanggung jawab mengganti kerugian yang timbul atas perbuatan si pembuat yang diatur dalam Pasal 1367 KUHPerdara dan terbagi menjadi 4 (empat) golongan, yaitu:

1. Pertanggungjawaban atas perbuatan sendiri maupun orang yang berada di bawah pengawasannya (Pasal 1367 ayat (1) KUHPerdara)

“Seseorang tidak hanya bertanggung jawab, atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada di bawah pengawasannya.”

Dari isi pasal di atas dapat dibedakan kedalam 2 (dua) kelompok, yaitu:

- a. Adanya ketentuan kewajiban untuk menanggung segala kerugian yang ditimbulkan oleh orang-orang atas siapa kita bertanggungjawab;
- b. Adanya ketentuan kewajiban untuk menanggung segala kerugian yang ditimbulkan oleh benda-benda yang ada di bawah pengawasan kita.

Jika pada Pasal 1365 KUHPerdara selain menjelaskan tentang unsur perbuatan melawan hukum juga tentang kesalahan yang dilakukan oleh dirinya sendiri, berbeda dengan pada Pasal 1367 KUHPerdara yang sama sekali tidak menyinggung tentang unsur kesalahan. Untuk hubungannya dengan tanggung jawab, pada Pasal 1367 KUHPerdara lebih cenderung pada teori risiko. Sehingga dengan adanya Pasal 1367 KUHPerdara ini lebih menjamin adanya penggantian biaya kerugian yang dialami oleh korban menjadi lebih besar.

Dari rumusan tersebut di atas dapat ditarik 2 (dua) kemungkinan mengenai orang-orang yang harus bertanggungjawab akan perbuatan melawan hukum yang telah dilakukan, yaitu:

1. Orang-orang yang turut serta dalam perbuatan yang melawan hukum, bersama-sama dengan pelaku melakukan perbuatan melawan hukum, sehingga walaupun ia tidak secara langsung melakukan perbuatan

tersebut tetapi karena ia bersama dengan pelaku saat kejadian berlangsung, maka ia juga bertanggungjawab atas kerugian yang diderita orang lain atas perbuatan pelaku;

2. Orang-orang yang sama sekali tidak melakukan perbuatan yang melawan hukum (menimbulkan kerugian), akan tetapi ikut bertanggungjawab atas kerugian yang dilakukan pelaku terhadap pihak ketiga karena pelaku berada di dalam kekuasaan ataupun pengawasannya.

2. Pertanggungjawaban orang tua dan wali (Pasal 1367 ayat (2) KUHPerdota)

“Orangtua dan wali bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh anak-anak yang belum dewasa, yang tinggal pada mereka dan terhadap siapa mereka melakukan kekuasaan orangtua atau wali.”

Syarat-syarat yang harus dipenuhi pada pasal ini antara lain:

- a. Yang melakukan perbuatan yaitu anak-anak;
- b. Yang dimaksud dengan anak-anak yaitu orang yang belum dewasa;
- c. Anak-anak tersebut yang melakukan atau mengambil tindakan melawan hukum tinggal dengan orang tua atau wali yang bersangkutan;
- d. Anak-anak tersebut memang berada dalam pengawasan orang tua atau wali yang bersangkutan.

Hal ini tidak berlaku jika yang melakukan perbuatan melawan hukum adalah anak yang berada di luar kawin yang tinggal dengan ibunya meskipun ayah dari anak tersebut telah mengakui bahwa anak itu memang benar anaknya. Begitupun dengan ibu dari anak tersebut tidak dapat dituntut meskipun ia telah



mengakui anak luar kawin yang melakukan perbuatan melawan hukum itu adalah anak kandungnya. Walau begitu karena adanya hubungan yang erat antara Pasal 1365 dan 1367 KUHPerdara inilah yang menyebabkan orang tua atau wali dari anak pelaku perbuatan melawan hukum wajib bertanggung jawab atas perbuatan anaknya, kecuali jika perbuatan si anak bukan merupakan perbuatan melawan hukum.

Dengan demikian dasar pertanggungjawaban orang tua atau wali dalam Pasal ini adalah karena adanya unsur kesalahan maupun karena risiko yang memang layak untuk dipikul oleh orang tua atau wali dari anak-anak mereka yang melakukan perbuatan melawan hukum.

3. Pertanggungjawaban Pengusaha (Pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara)

“Majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu.”

Dalam isi pasal di atas menyebutkan 2 (dua) orang yang berbeda yaitu yang pertama para pengusaha dan kedua orang-orang mengangkat orang lain untuk mewakilinya dalam suatu urusan. Untuk menuntut ganti rugi kepada para pengusaha ataupun orang-orang yang mengangkat orang lain untuk mewakilinya harus adanya unsur kesalahan yang dilakukan oleh bawahannya atau orang yang mewakilinya, tentunya kesalahan tersebut harus pula merupakan perbuatan yang melawan hukum sehingga menyebabkan kerugian pada orang lain.



Pada kategori yang pertama yaitu “para majikan” berarti ada hubungannya antara pengusaha dengan karyawannya begitupun dalam kategori yang kedua yaitu orang-orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusannya. Hubungan yang terjadi ini disebabkan adanya hubungan kerja karena telah disepakati dan ditandatangani suatu perjanjian kerja selain itu juga adanya hubungan subordinasi¹⁵.

Syarat lain yang harus dipenuhi adalah harus ada hubungan antara perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh karyawan dengan pekerjaannya, sehingga ada hubungan fungsional antara perbuatan dan tugas. Suatu perusahaan tempat pekerja bekerja tidak wajib bertanggungjawab atas kerugian yang dilakukan karyawannya jika karyawan tersebut menggunakan kendaraan perusahaan di luar jam kerja yang tentunya untuk kepentingan pribadi kemudian menabrak kendaraan lain.

Sebab lain yang menyebabkan pengusaha wajib bertanggungjawab mengganti kerugian yang timbul akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh karyawannya adalah pengusaha dianggap telah lalai atau kurang hati-hati dalam memilih orang sebagai bawahannya sehingga pengusaha telah salah mempekerjakan orang yang melakukan tindakan tersebut dan merugikan pihak ketiga¹⁶.

¹⁵J. Satrio, **Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang, Bagian Kedua**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm 52.

¹⁶R. Wirjono Prodjodikoro, *Op. Cit.*, hlm 64.

4. Pertanggungjawaban Kepala Tukang dan Guru (Pasal 1367 ayat (4) KUHPerdata)

“Guru sekolah atau kepala tukang bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh murid-muridnya atau tukang-tukangnya selama waktu orang-orang itu berada di bawah pengawasannya.”

Unsur-unsur yang terkandung dalam bunyi pasal di atas antara lain:

1. Guru sekolah terhadap murid-muridnya;
2. Kepala tukang terhadap tukang-tukangnya;
3. Selama berada dalam pengawasannya.

Dalam pasal ini terdapat 2 (dua) macam golongan, yaitu yang pertama menyebutkan akan tanggung jawab guru terhadap yang dilakukan oleh murid-muridnya yang belum dewasa karena pada prinsipnya tidak ada kewajiban orang yang sudah dewasa mengawasi orang yang sudah dewasa lainnya dan yang kedua yaitu tanggung jawab kepala tukang atas tukang-tukangnya.

Hubungan antara guru dengan murid, yang dimaksud dengan guru secara luas misalnya seperti guru menyanyi, sedangkan yang dimaksud dalam pasal ini adalah *schoolonderwijzers* yang artinya yaitu guru sekolah (formal). Sedangkan hubungan antara kepala tukang dengan tukang-tukangnya didasarkan pada hubungan kerja, jadi adanya hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya yang juga belum dewasa. Tanggung jawab para guru maupun kepala tukang hanya sebatas jika para murid atau tukang-tukangnya berada di bawah pengawasan mereka. Dengan kata lain adanya unsur kesalahan dalam diri guru atau kepala tukang dalam melakukan pengawasan.



Tanggung jawab guru tidak hanya saat jam masuk sekolah dimulai sampai jam sekolah berakhir, akan tetapi juga jika sedang mengadakan *study tour* atau kegiatan di luar jam sekolah yang mengatasnamakan sekolah maka guru wajib melakukan pengawasan serta bertanggungjawab terhadap murid-muridnya sampai acara tersebut selesai. Ketentuan dalam Pasal 1367 ayat (5) berlaku di sini jika guru ataupun kepala tukang dapat membuktikan jika perbuatan yang dilakukan oleh para murid dan tukang-tukangnya di luar pengawasannya maka mereka dapat terbebas dari tanggung jawab tersebut.

Sehubungan dengan tanggung jawab, tidak menutup kemungkinan adanya kumulatif tanggung jawab antara orang tua dan guru, karena pada dasarnya tanggung jawab yang satu tidaklah menutup tanggung jawab yang lain atau kedua tanggung jawab itu dapat berdiri sendiri, karena pelaku juga dapat dituntut sendiri karena perbuatannya sesuai Pasal 1365 KUHP¹⁷.

C. Kajian tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian atau dengan kata lain disebut juga dengan kontrak sebenarnya merupakan istilah yang berbeda akan tetapi mempunyai makna yang sama. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, Menurut Agus Yudha Hernoko mengemukakan bahwa¹⁸:

“Perjanjian atau persetujuan (*ovrereenkomst*) mempunyai pengertian yang sama dengan kontrak (*contract*).”

¹⁷*Ibid.*, hlm 47.

¹⁸ Agus Yudha Hernoko, **Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm 15.



Sedangkan Subekti membedakan antara perjanjian atau persetujuan dengan kontrak. Ia mengemukakan pendapatnya bahwa¹⁹:

“Istilah kontrak mempunyai pengertian lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis.”

Dilain sisi lain Peter Mahmud Marzuki memberikan pendapat yang kritis tentang penggunaan kedua istilah tersebut dan memberikan perbandingan antara keduanya. Menurutnya²⁰:

”Sistematika Buku III tentang *Verbintenissenrecht* (Hukum Perikatan) mengatur mengenai *overeenkomst* yang kalau diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia berarti perjanjian. Istilah kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *contract*. Pada Buku III KUHPerdata mengindikasikan bahwa perjanjian berkaitan dengan Harta Kekayaan (*Vermogen*). Sehingga perjanjian ini mirip dengan *contract* pada konsep *Anglo-American* yang selalu berkaitan dengan bisnis.”

Pada Pasal 1233 KUHPerdata menyebutkan:

“Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang.”

Definisi persetujuan (perjanjian) terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdata, yaitu:

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Terhadap definisi Pasal 1313 KUHPerdata ini Purwahid Patrick menyatakan beberapa kelemahan, yaitu²¹:

- a. Definisi tersebut hanya menyangkut perjanjian sepihak saja. Hal ini dapat disimak dari rumusan “*satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya*”. Kata “mengikatkan” merupakan

¹⁹ Subekti, **Hukum Perjanjian**, Intermasa, Jakarta, 1996, hlm 1.
²⁰ Peter Mahmud Marzuki, **Batas-Batas Kebebasan Berkontrak**, Yuridika Volume 18 No. 3, 2003, hlm 195.
²¹ Purwahid Patrick, **Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang)**, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm 45.





kata kerja yang sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua pihak. Sedang maksud perjanjian itu para pihak saling mengikatkan diri, sehingga tampak kekurangannya yang seharusnya ditambah dengan rumusan “*saling mengikatkan diri*”;

b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa *consensus*/kesepakatan, termasuk perbuatan mengurus kepentingan orang lain (*zaakwaarneming*) dan perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatigedaad*). Hal ini menunjukkan makna “perbuatan” itu luas dan yang menimbulkan akibat hukum;

c. Perlu ditegaskan bahwa rumusan Pasal 1313 KUHPerduta mempunyai ruang lingkup di dalam hukum harta kekayaan (*vermogensrecht*).

Menurut Setiawan, ia mengkritisi kalau dalam Pasal 1313 KUHPerduta selain tidak lengkap juga sangat luas, sehingga perlu diperbaiki mencakup antara lain²²:

a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum;

b. Menambahkan perkataan “*atau saling mengikatkan dirinya*” dalam Pasal 1313 KUHPerduta;

c. Sehingga perumusannya menjadi, “*perjanjian adalah perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih*”.

Sependapat dengan Setiawan, Suryodiningrat mengemukakan alasan mengenai definisi Pasal 1313 KUHPerduta yang ditentang oleh banyak pihak, karena²³:

²²Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Jakarta, 1987, hlm 49.

- a. Hukum tidak ada sangkut pautnya dengan setiap perikatan, dan demikian pula tidak ada sangkut pautnya dengan setiap sumber perikatan, sebab apabila penafsiran dilakukan secara luas, setiap janji adalah persetujuan;
- b. Perkataan perbuatan apabila ditafsirkan secara luas, dapat menimbulkan akibat hukum tanpa dimaksudkan (misal: perbuatan yang menimbulkan kerugian sebagai akibat adanya perbuatan melanggar hukum);
- c. Pasal 1313 KUHPerdata hanya mengenai persetujuan *obligatoir* (melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak), dan tidak berlaku bagi persetujuan jenis lainnya (misalnya: perjanjian *liberatoir*/membebaskan; perjanjian di lapangan hukum keluarga; perjanjian kebendaan; perjanjian pembuktian).

Dari pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli dan yang telah tertuang dalam KUHPerdata dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian atau persetujuan atau kontrak adalah merupakan suatu kesepakatan antara satu orang atau lebih yang saling mengikatkan diri dengan pihak lain baik satu orang atau lebih untuk memenuhi sesuatu yang telah disepakati tersebut.

Perjanjian pada umumnya kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama atau seimbang. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan perjanjian kerja, dimana kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tentulah berbeda, ini dikarenakan pekerja dengan sukarela mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah dari pengusaha.

²³R. M. Suryodiningrat, *Asas-Asas Hukum Perikatan*, Tarsito, Bandung, 1985, hlm 72.



Jika dalam perjanjian pada umumnya mengutamakan asas kebebasan berkontrak, berbeda halnya dengan perjanjian kerja, karena pihak pengusaha memiliki wewenang penuh untuk menetapkan peraturan yang wajib ditaati dan dipatuhi oleh para pekerjanya.

Pengertian perjanjian kerja (*Arbeidsovereenkoms*) dinyatakan dalam Pasal 1601a KUHPerdara, yang berbunyi:

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

Selain itu para ahli juga mengemukakan pendapatnya, seperti yang dikemukakan oleh pakar Hukum Perburuhan Indonesia, R. Iman Soepomo, yaitu²⁴:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.”

Subekti, juga memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja, yaitu²⁵:

“Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.”

²⁴Dju madi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 29.

²⁵Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Bandung, 1977, hlm 63.

A. Ridwan Halim memberikan pendapat perihal pengertian perjanjian kerja, yaitu²⁶:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat dan disetujui oleh pengusaha tertentu dengan pekerja atau buruh tertentu, yang di dimana perjanjian tersebut berisikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang selaras dan harus dipenuhi.”

Sedangkan dalam Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menerangkan:

“Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Dari beberapa pengertian tentang perjanjian kerja yang telah dikemukakan sebelumnya di atas, terlihat dengan jelas perbedaan antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja. Inilah yang dapat memicu

timbulnya permasalahan dalam perjanjian kerja, karena adanya perbedaan derajat posisi antara kedua belah yang membuat perjanjian tersebut. Untuk mengatasi dan menjembatani kesenjangan tersebut diperlukan adanya suatu perlindungan dari pihak ketiga guna memberikan jaminan perlindungan pada salah satu pihak terutama pihak yang lemah. Dengan adanya perjanjian kerja maka timbullah hubungan kerja, yaitu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja mengenai pekerjaan, upah, maupun perintah.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang majikan²⁷. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya memberikan hak-hak serta membebankan kewajiban-kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

²⁶A. Ridwan Halim, **Seri Hukum Perburuhan Aktual**, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm 29.

²⁷Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djembatan, Jakarta, 2001, hlm 1.



Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004, yaitu:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan f berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Sehingga unsur-unsur hubungan kerja sesuai dengan bunyi pasal di atas antara lain²⁸:

- a. Adanya pekerjaan, yaitu pekerjaannya bebas sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, yang terpenting tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kesusilaan, dan ketertian umum.
- b. Di bawah perintah, yaitu dalam suatu hubungan kerja pengusaha memiliki kedudukan yang tertinggi karena ia sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan berkewajiban memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- c. Adanya upah, yaitu atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja akan ada upah yang diterima sebagai imbalan setelah melakukan pekerjaannya.
- d. Adanya waktu, yaitu pekerja bekerja kepada pengusaha sesuai dengan batas waktu tertentu yang telah disepakati.

²⁸ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 36.



Dapat dilihat dari bagan di bawah untuk memperjelas kedudukan pengusaha dengan pekerja dalam suatu hubungan kerja.



Sumber: Bahan Hukum Sekunder

2. Pihak-pihak dalam Perjanjian Kerja

Setiap perjanjian yang dibuat tentunya tidak mungkin jika perjanjian tersebut ada tanpa adanya pihak yang membuat. Sama halnya dengan perjanjian kerja adapula para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Pada umumnya ada 2 (dua) pihak yang membuat perjanjian, yaitu antara pemberi kerja dengan pekerja.

Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberi pengertian tentang Pekerja, yaitu:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Sedangkan Pasal 1 butir 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan tentang Pemberi Kerja, yaitu:

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Jika antara pihak-pihak di atas saling sepakat untuk mengikatkan diri mereka dalam suatu pekerjaan, maka dibuatlah perjanjian kerja diantara mereka guna memberikan aturan dari pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan yang harus dilakukannya dan menjamin akan kesejahteraan pekerja dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerjanya.

Selain pihak pemberi kerja dengan pekerja adapula pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung juga mempunyai hubungan dengan hukum kerja, yaitu serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipatrit dan tripatrit, dewan pengupahan, serta pemerintah.

3. Macam-macam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibagi menjadi 4 (empat) macam, diantaranya²⁹:

a. Perjanjian Kerja Tertentu

Perjanjian Kerja Tertentu adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Tidak selamanya perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu jadi salah satu pihak tidak dapat memutuskan perjanjian atau mengakhiri perjanjian kerja tersebut secara sepihak walaupun sudah

²⁹Djujadi, *Op. Cit.*, hlm 61



tidak menginginkan untuk melanjutkan pekerjaannya. Berbeda halnya kalau kedua belah pihak bersepakat untuk mengakhiri perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Misalnya suatu perjanjian kerja untuk membangun gedung, pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan para pekerjaannya yaitu perjanjian kerja pembangunan gedung dan dengan batas waktu yang telah ditentukan sampai gedung selesai didirikan. Inilah yang dinamakan perjanjian kerja tertentu, karena pekerjaan yang menjadi objek perjanjian akan habis masa waktunya dalam waktu tertentu.

b. Perjanjian Kerja Persaingan atau *Concurrent Beding*

Perjanjian Kerja Persaingan diatur dalam Pasal 1601x KUHPPerdata, yang menyebutkan bahwa:

“Suatu janji antara majikan dan buruh di mana pihak yang belakangan ini dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja, bekerja dengan atau cara. Perjanjian tersebut hanyalah sah, jika dibuat dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan, dengan seorang buruh dewasa.”

Dari pemaparan pasal di atas dapat dilihat bahwa kepentingan dari pekerja dibatasi dalam kebebasannya untuk setelah hubungan kerja tersebut berakhir. Tentunya sangat bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menegaskan tentang setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga secara tersirat ketentuan dalam perjanjian kerja persaingan sangat menguntungkan para pengusaha.

Dengan begitu seharusnya yang mendapat perlindungan hukum yaitu para pekerja karena pengusaha sudah berada diposisi yang kuat.



c. Perjanjian Kerja di Rumah

Mr. M. G. Rood memberikan batasan-batasan tentang pengertian perjanjian kerja di rumah, yaitu:

“Perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, pekerja, membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan imbalan yang saling disetujui sebelumnya antars kedua belah pihak.”

Dalam perjanjian kerja di rumah telah terjadi hubungan kerja karena memenuhi unsur perjanjian kerja yakni adanya perintah dari orang lain (pengusaha). Jadi selama ada hubungan kepemimpinan antara pemberi kerja dengan dengan maka perjanjian tersebut termasuk perjanjian kerja di rumah.

4. Objek Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian dapat dilaksanakan isi dari perjanjian tersebut jika ada sesuatu yang menjadi objek yang diperjanjikan. Umumnya yang menjadi objek suatu perjanjian yaitu semua barang yang dapat diperdagangkan dan barang yang diperdagangkan tersebut haruslah halal. Contohnya seperti kendaraan bermotor, alat-alat elektronik, dan lain-lain. Selain barang yang berwujud, jasa juga dapat diperdagangkan. Misalnya seperti biro jasa bantuan hukum, jasa pengiriman barang, dan sebagainya. Sehingga objek perjanjian pada umumnya yaitu dapat berupa barang maupun jasa.

Dalam perjanjian kerja, yang menjadi objek dari perjanjiannya adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja, yang kemudian dijadikan dasar untuk mendapatkan upah dari tenaga yang telah dikeluarkan dalam melakukan pekerjaannya³⁰. Jadi objek perjanjian kerja adalah untuk melakukan pekerjaan.

5. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Adapun syarat-syarat yang harus terpenuhi dalam suatu perjanjian agar suatu perjanjian tersebut menjadi sah dan dapat dilaksanakan isinya, yaitu sesuai dengan bunyi Pasal 1320 KUHPerduta:

“Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

- 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3. Suatu hal tertentu;
- 4. Suatu sebab yang halal.”

Dan diatur secara khusus mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“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.”

³⁰Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm 41.



Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, yaitu di antara kedua belah pihak sepakat seia sekata untuk saling terikat dalam isi perjanjian. Isi dari perjanjian tersebut merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuat, yang dimaksud dengan sepakat dapat diartikan dalam pembuatan perjanjian harus tidak berada dalam keadaan bebas tanpa ada paksaan dari pihak manapun (*dwang*), tanpa adanya kekeliruan (*dwaling*), dan tanpa adanya unsur penipuan (*bedrog*). Dengan begitu syarat yang pertama dalam pembuatan perjanjian telah terpenuhi.

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, yaitu para pihak yang membuat perjanjian harus cakap dalam melakukan perbuatan hukum. Cakap dalam hal ini yaitu harus dewasa dan tidak dibawah pengampuan. Dewasa yaitu jika seorang laki-laki harus berusia minimal 19 (Sembilan belas) tahun dan jika wanita minimal berusia 16 (enam belas) tahun sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 Tahun 1974. Akan tetapi dibidang ketenagakerjaan seseorang dapat dikatakan dewasa jika ia telah genap mencapai umur 18 tahun. Dan berdasarkan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimal seseorang dapat melakukan pekerjaan adalah tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib ataupun jika terpaksa tidak boleh kurang dari usia 15 tahun.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, yaitu ketika akan membuat perjanjian harus telah ditentukan dan disepakati mengenai suatu hal apa yang akan diperjanjikan, maksudnya adalah objek yang menjadi perjanjian. Objek ini harus ditentukan jenisnya dan harus bisa dihitung sesuai yang diterangkan pada pasal 1333 KUHPerdara:

“Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya.

1. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung.”

Pekerjaan yang diperjanjikan harus bertujuan halal, yaitu tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 1337 KUHPerdara:

“Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh Undang-Undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.”

Dari persyaratan yang harus terpenuhi dalam sebuah perjanjian dapat dikatakan sah dan dapat dilaksanakan jika semua persyaratan terpenuhi. Jika ada salah satu unsur saja tidak terpenuhi maka akan ada akibat hukum yang diterima.

Untuk mengetahui akibat hukumnya maka syarat-syarat tersebut dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu syarat subjektif dan syarat objektif.

Syarat subjektif, yaitu berkaitan dengan subjek dari perjanjian. Subjek yang dimaksud adalah pada Pasal 52 ayat (1) poin a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai adanya kesepakatan dan kecakapan dalam pembuatan perjanjian. Jika syarat subjektif ini tidak terpenuhi maka dapat dilakukan pembatalan perjanjian sesuai dengan bunyi Pasal 52 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:

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

Syarat objektif, yaitu berkaitan dengan objek dari perjanjian. Objek yang dimaksud adalah pada 52 ayat (1) poin c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut harus halal. Jika unsur ini tidak terpenuhi maka akibat hukum terhadap





perjanjiannya adalah perjanjian yang telah dibuat batal demi hukum sehingga dianggap tidak pernah ada perjanjian sesuai dengan isi Pasal 52 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

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

6. Asas-asas Perjanjian Kerja

Asas merupakan sesuatu yang menjadi landasan bagi terbentuknya suatu perjanjian. Adapun asas-asas yang diterapkan pada perjanjian diantaranya³¹:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas utama yang harus dipenuhi dalam perjanjian. Kebebasan berkontrak adalah bagi setiap orang bebas membuat perjanjian dan melakukan perjanjian dengan siapapun dan dalam bentuk apapun asalkan masing-masing pihak sepakat. Asas ini biasa disebut dengan *freedom of contract*. Hal ini sesuai yang termuat dalam Pasal 1338 KUHPerdara:

“Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.”

Walaupun pada praktiknya, pada perjanjian kerja sangat jarang berlandaskan asas ini dikarenakan posisi pekerja berada diposisi yang membutuhkan pekerjaan. Sehingga pekerja menerima segala penawaran yang diberikan oleh pengusaha. Misalnya dalam hal pengupahan, seharusnya pekerja mendapatkan upah minimum sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah, akan tetapi dikarenakan suatu hal menyebabkan

³¹ *Ibid.*, hlm 23.

pengusaha tidak dapat memenuhinya dan hanya dapat memberi upah dibawah minimum dari yang seharusnya dia bayarkan kepada pekerja.

Perihal ini pekerja dikarenakan membutuhkan pekerjaan tersebut maka ia menerima penawaran dari pengusaha.

b. Asas Konsensual

Asas konsensual yaitu suatu perjanjian dianggap telah ada ketika kedua belah pihak saling sepakat. Adanya perjanjian yang utama memang harus adanya kata sepakat tanpa mengesampingkan 3 unsur syarat sahnya perjanjian yang lain.

c. Asas Kelengkapan

Maksud dari asas ini adalah jika para pihak saling sepakat untuk mengesampingkan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang maka harus secara tegas dituliskan pada perjanjian. Jika tidak ditegaskan dalam perjanjian maka ketentuan dalam Undang-Undanglah yang digunakan dan diberlakukan.

d. Asas Nondiskriminasi

Asas nondiskriminasi adalah di mana tidak boleh ada perbedaan antara pekerja yang satu dengan yang lain. Dilarang memberikan perlakuan yang lebih istimewa pada salah satu atau beberapa pekerja saja. Ini dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar pekerja yang lain. Contohnya dalam hal untuk mendapatkan kesempatan kerja, antara penyandang cacat dengan orang normal tetap bisa mendapatkan pekerjaan yang sama dan layak.





BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan oleh peneliti dalam meneliti permasalahan pada penelitian ini ialah yuridis normatif.

Hal ini dipergunakan sebagai usaha mendekati permasalahan yang dikemukakan dengan sifat hukum normatif. Dengan metode ini peneliti mengadakan analisis secara yuridis mengenai pengalihan tanggung jawab pengusaha dalam kaitannya dengan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja berdasarkan perspektif Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

B. Metode Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

Pendekatan perundang-undangan digunakan oleh peneliti dengan maksud sebagai dasar awal melakukan analisis. Hal ini harus dilakukan oleh peneliti karena peraturan perundang-undangan merupakan titik fokus dari penelitian ini.

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum dan kandungan filosofis suatu perundang-undangan serta untuk mempelajari adakah konsistensi



dan kesesuaian ketentuan-ketentuan yang ada dalam suatu undang-undang antara suatu undang dengan undang-undang lainnya³².

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kasus, ini dilakukan dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi. Pendekatan kasus ini misalnya dilakukan dengan mempelajari kasus kecelakaan antara mobil BMW bernomor polisi N 300 BI milik Yulaida dengan bus Restu bernomor polisi N 6092 EU yang dikemudikan oleh Purnomo di Jl. Tumenggung Suryo, Kota Malang, pada hari Minggu, tanggal 17 Oktober 2004, serta kasus kecelakaan kerja yang terjadi di PT "X" antara alat angkut *forklift* dengan seseorang yang sedang berlalu lalang, pada bulan Maret 2010, dimana terdapat kesamaan yaitu yang melakukan kesalahan adalah pekerja perusahaan masing-masing.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum berfungsi sebagai sumber penelitian hukum untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi. Bahan hukum yang digunakan peneliti dalam penelitian hukum yuridis normatif ini bertumpu pada bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

1. Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang autoritatif artinya mempunyai otoritas³³. Bahan hukum primer yang digunakan adalah:

³²Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2009, hlm 9.



- i. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1367 Ayat (3);
- ii. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
- iii. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1150K/Pdt/2007.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu:

- a. Penjelasan peraturan perundang-undangan yang ada di dalam bahan hukum primer;
- b. Buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan penelitian; dan
- c. Artikel dan Jurnal tentang hukum baik dalam bentuk *softcopy* maupun *hardcopy*.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan yang penting terkait dengan bahan hukum primer dan sekunder,³⁴ yaitu berupa:

- a. Kamus Hukum (*Black's Law Dictionary*); dan
- b. Kamus Besar Bahasa Indonesia.

³³ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu media Publishing, Malang, 2007, hlm 14.

³⁴ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 116.



2. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum berupa undang-undang beserta penjelasannya, peraturan-peraturan lain yang terkait, buku-buku literatur, dan beberapa kamus diperoleh peneliti dari perpustakaan pusat Kota Malang, perpustakaan pusat Universitas Brawijaya, dan perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya (Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum).

Bahan Hukum juga dapat berupa Putusan Pengadilan dimana dalam putusan tersebut menguraikan terkait permasalahan SPDP. Selain itu, bahan hukum berupa hasil penelitian terdahulu, artikel tentang hukum, dan ensiklopedia diperoleh peneliti melalui pencarian (*searching*) data dari media elektronik seperti internet.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berdasarkan metode pendekatan yang digunakan, maka teknik yang diterapkan dalam pengumpulan bahan hukum yang diperlukann dalam penelitian ini adalah melalui:

1. Studi Kepustakaan

Cara memperoleh bahan hukum dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penelusuran pustaka, yang diperoleh dari:

- a. Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya;
- b. Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
- c. Perpustakaan Umum Pusat Kota Malang.

2. Akses internet

Cara memperoleh bahan hukum dalam penelitian ini adalah dengan mengakses website-website, jurnal online, dan berita-berita yang diterbitkan oleh media online yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

E. Teknik Analisa Bahan Hukum

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yaitu suatu metode analisis data interpretasi subsumtif dan interpretasi gramatikal dengan mengacu pada suatu masalah tertentu yang kemudian dikaitkan dengan pendapat pakar hukum maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku³⁵.

Pada penelitian hukum normatif, pengolahan data hakikatnya kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis.

Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi³⁶.

Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data tersebut, yaitu:

- a. Mengumpulkan berbagai bahan hukum baik primer, sekunder, dan tersier.

Dalam bahan hukum primer, kegiatan yang dilakukan adalah memilih pasal-pasal dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian hukum ini. Selanjutnya pada bahan hukum sekunder, dilakukan pengumpulan bahan dari buku-buku atau kepustakaan dan jurnal-jurnal hukum elektronik yang terkait. Dalam bahan hukum tersier, mengumpulkan

³⁵Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, **Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat**, Rajawali Press, Jakarta, 1990, hlm 29.

³⁶*Ibid.*, hlm 251-252.



berbagai kamus untuk menunjang hal-hal yang dianggap perlu untuk diartikan secara teoritis.

b. Mengolah data dari ketiga bahan hukum yang telah dikumpulkan.

1. Pada bahan hukum primer digunakan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang memuat pengaturan tentang tanggung jawab pengusaha serta syarat sah suatu perjanjian khususnya perjanjian kerja yang tersebar diberbagai undang-undang, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pada bahan hukum sekunder digunakan analisis terhadap berbagai sumber buku-buku atau kepustakaan para pakar hukum juga jurnal-jurnal hukum terkait sehingga menghasilkan sinkronisasi dengan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan.

3. Pada bahan hukum tersier digunakan analisis terhadap kamus atau ensiklopedia sebagai awal untuk memberikan suatu pengertian.

Bahan hukum yang telah direduksi tersebut dikaji menggunakan aturan yang sebenarnya secara materiil dan dihubungkan dengan teori atau doktrin. Setelah itu dilakukan penafsiran, yaitu dengan cara penafsiran (interpretasi) hukum.³⁷ Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode interpretasi hukum berupa:

1. Interpretasi subsuntif, dengan menerapkan suatu teks undang-undang terhadap kasus in-konkreto, namun belum memasukin tahap penggunaan penalaran yang rumit, hanya sekedar menggunakan suatu silogisme.

³⁷ Sunaryati Hartono, **Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20**, Alumni, Bandung, 2006, hlm 152-153.



2. Interpretasi gramatikal, dengan menafsirkan kata-kata dalam undang-undang sesuai kaidah bahasa, dan kaidah hukum tata bahasa³⁸.

F. Definisi Konseptual

a. **Tanggung jawab** adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya akibat perbuatan yang telah dilakukan sebelumnya, dalam hal ini perbuatan tersebut berdasarkan unsur kesalahan.

b. **Pengusaha** adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ataupun yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

c. **Perbuatan melawan hukum** adalah suatu perbuatan yang melanggar hak orang lain, bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat, bertentangan dengan kesusilaan yang baik, dan bertentangan dengan kepatutan yang terdapat dalam masyarakat terhadap diri atau barang-barang orang lain, dan menimbulkan kerugian pada orang lain akibat perbuatannya, serta mewajibkan si pembuat mengganti kerugian yang timbul tersebut.

d. **Pekerja** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

e. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

f. **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

³⁸ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm 164-165.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja dalam Kaitannya dengan Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan Oleh Pekerja

Pada umumnya setiap Negara mempunyai beragam hukum atau peraturan yang dibuat untuk hidup berdampingan dengan anggota masyarakat yang satu dengan yang lain baik peraturan yang tertulis seperti dalam bentuk Undang-undang maupun yang tidak tertulis misalnya kesadaran akan norma dalam masyarakat seperti sopan santun. Peraturan tersebut bertujuan untuk menjaga keharmonisan antar masyarakat agar seimbang hak dan kewajiban masing-masing individu. Upaya mewujudkan tujuan tersebut juga sangat memerlukan kesadaran yang tinggi dari setiap lapisan masyarakat untuk menaati segala peraturan yang telah ada.

Dalam pergaulan hidup dibedakan menjadi 4 (empat) macam norma atau kaedah, yaitu³⁹:

1. Norma Agama, ialah peraturan hidup yang diterima sebagai perintah-perintah, larangan-larangan, dan anjuran-anjuran yang berasal dari Tuhan. Contohnya: "Hormatilah orang tuamu, agar supaya engkau selamat".
2. Norma Kesusilaan, ialah peraturan hidup yang dianggap sebagai suara hati sanubari manusia. Peraturan-peraturan hidup ini berupa bisikan kalbu atau suara batin yang diakui dan diinsyafi oleh setiap orang sebagai pedoman

³⁹C. S. T. Kansil, **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia**, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm 84.





dalam sikap dan perbuatannya. Contohnya: “Hendaklah engkau berlaku jujur”.

3. Norma Kesopanan, ialah peraturan hidup yang timbul dari pergaulan segolongan manusia. Peraturan-peraturan itu diikuti dan ditaati sebagai pedoman yang mengatur tingkah laku manusia terhadap manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya: “Orang muda harus menghormati orang yang lebih tua”.
4. Norma Hukum, ialah peraturan-peraturan yang timbul dari norma hukum, dibuat oleh penguasa Negara. Isinya mengikat setiap orang dan pelaksanaannya dapat dipertahankan dengan segala paksaan oleh alat-alat Negara. Keistimewaan norma hukum terletak dalam sifatnya yang memaksa, dengan sanksinya yang berupa ancaman hukuman.

Beberapa Sarjana Hukum Indonesia merumuskan tentang pengertian hukum, beberapa diantaranya yaitu⁴⁰:

1. S.M. Amin, S.H.

Dalam buku beliau yang berjudul “Bertamasya ke Alam Hukum”, hukum dirumuskan sebagai berikut: “Kumpulan-kumpulan peraturan-peraturan yang terdiri dari norma dan sanksi-sanksi itu disebut hukum dan tujuan hukum itu adalah mengadakan ketatatertiban dalam pergaulan manusia, sehingga keamanan dan ketertiban terpelihara”.

2. J. C. T. Simorangkir, S.H. dan Woerjono Sastropranoto, S.H.

Dalam buku yang disusun bersama berjudul “Pelajaran Hukum Indonesia” telah diberikan definisi hukum seperti berikut: “Hukum itu ialah

⁴⁰*Ibid.*, hlm 38.

peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang yang dibuat oleh Badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibatkan diambilnya tindakan, yaitu dengan hukuman tertentu”.

3. M. H. Tirtaatmidjaja, S.H.

Dalam buku beliau “Pokok-Pokok Hukum Perniagaan: ditegaskan bahwa, “Hukum ialah semua aturan (norma) yang harus diturut dalam tingkah laku tindakan-tindakan dalam pergaulan hidup dengan ancaman mesti mengganti kerugian - jika melanggar aturan-aturan itu akan membahayakan diri sendiri atau harta, umpamanya orang akan kehilangan kemerdekaannya, didenda dan sebagainya”.

Sehingga dari beberapa perumusan tentang hukum yang diberikan para Sarjana Hukum Indonesia tersebut di atas, dapatlah diambil kesimpulan bahwa Hukum itu meliputi beberapa unsur, yaitu:

1. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat;
2. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;
3. Peraturan itu bersifat memaksa;
4. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas.

Setiap orang yang melakukan perbuatan tentunya selalu berpedoman kepada peraturan-peraturan yang berlaku dan jika melanggar salah satu aturan saja, maka akan mendapatkan sanksi-sanksi sebagai bentuk tanggung jawab akan perbuatan yang dilakukan sebelumnya.

Tanggung jawab adalah suatu keadaan dimana pembuat menanggung segala risiko atas perbuatan yang dilakukan. Dalam penelitian ini, tanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang telah



dilakukan. Suatu perbuatan dapat dikatakan melawan hukum jika perbuatan itu melanggar hak orang lain, melanggar kewajiban si pembuat, melanggar kesusilaan, dan melanggar kepatutan.

Perbuatan melawan hukum adalah suatu perbuatan yang tentunya melawan hukum, yang menimbulkan kerugian kepada pihak lain, dan mewajibkan kepada si pembuat mengganti kerugian yang timbul akibat perbuatannya, sesuai yang diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara, yaitu:

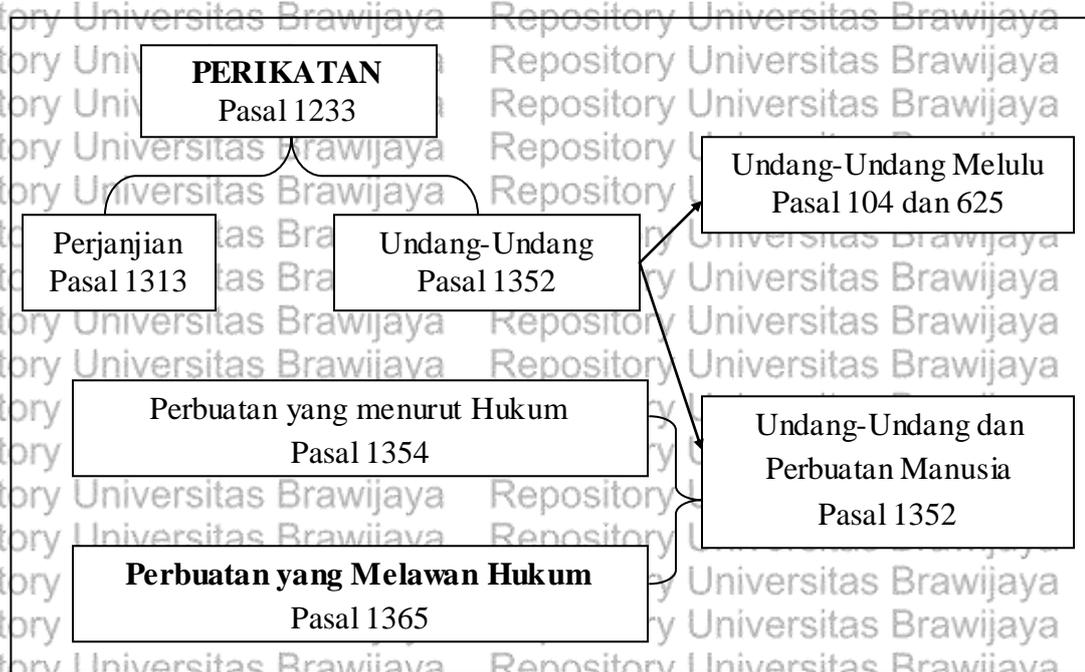
“Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Perbuatan melawan hukum merupakan salah satu jenis perikatan yang lahir dari Undang-Undang dikarenakan tanpa adanya suatu perjanjian antara si pembuat dengan korban sebelumnya untuk memberikan ganti rugi jika terjadi sesuatu. Untuk dapat mengetahui lebih jelas mengenai jenis perikatan dapat diketahui dari sumber lahirnya perikatan pada bagan berikut.



Bagan 2

Sumber-sumber Perikatan berdasarkan KUHPerdata



Sumber: Bahan hukum sekunder

Dari bagan di atas dapat diketahui bahwa sumber perikatan adalah dari adanya perjanjian karena kehendak dari masing-masing individu ataupun dari Undang-Undang karena Undang-Undang⁴¹. Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana seseorang atau lebih saling mengikatkan dirinya kepada seseorang atau lebih lainnya (Pasal 1313 KUHPerdata), yang diatur dalam buku ke III KUPerdata Bab II tentang perikatan-perikatan yang timbul dari perjanjian.

Jika terjadi pengingkaran terhadap isi dari perjanjian yang dibuat maka dapat diajukan gugatan wanprestasi. Sedangkan perikatan yang lahir dari Undang-Undang adalah perikatan yang timbul karena Undang-Undang saja atau dari Undang-Undang sebagai akibat perbuatan orang (Pasal 1352 KUHPerdata), yang diatur dalam buku ke III KUHPerdata Bab III tentang perikatan-perikatan yang lahir dari Undang-Undang.

⁴¹Purwahid Patrick, *Loc. Cit.*, hlm 9.

Kemudian perikatan yang lahir dari Undang-Undang terbagi menjadi dua yaitu perikatan yang lahir dari Undang-Undang dan perbuatan manusia dan perikatan yang lahir dari Undang-Undang melulu (saja). Perikatan yang lahir dari Undang-Undang melulu diatur diluar buku ke III KUHPerdara yaitu dalam Pasal 104 KUHPerdara tentang hak alimentasi orang tua dan anak serta Pasal 625 KUHPerdara tentang hukum tetangga yaitu hak dan kewajiban pemilik pekarangan yang berdampingan.

Untuk perikatan yang lahir dari Undang-Undang dan perbuatan manusia terbagi lagi menjadi dua yaitu perbuatan yang menurut (sesuai) hukum dan perbuatan yang tidak sesuai (melawan) hukum. Perikatan yang lahir dari Undang-Undang dan menurut hukum yaitu sesuai yang diatur dalam Pasal 1354 KUHPerdara yakni mengenai mengurus kepentingan orang lain secara sukarela (*zaakwaarneming*) dan Pasal 1359 KUHPerdara tentang pembayaran tak terutang. Sedangkan perikatan yang timbul karena perbuatan yang melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara. Jika terjadi perbuatan melawan hukum maka dapat diajukan gugatan perbuatan melawan hukum bukanlah gugatan wanprestasi, karena tidak adanya hubungan kontraktual yang dilanggar dari suatu perjanjian. Berbeda halnya dengan gugatan wanprestasi, dimana dapat diajukan gugatan wanprestasi karena adanya hubungan kontraktual antara pihak yang menimbulkan kerugian dengan pihak yang menderita kerugian disebabkan pelanggaran dari isi perjanjian yang telah disepakati.

Menurut teori klasik yang sangat membedakan antara gugatan wanprestasi dengan guagatan perbuatan melawan hukum dapat dilihat dari tujuannya. Kalau tujuan pengajuan gugatan wanprestasi adalah untuk



menempatkan tergugat dalam posisi seandainya perjanjian tersebut terpenuhi sehingga dapat diketahui jumlah ganti rugi yang seharusnya didapatkan.

Sedangkan tujuan gugatan perbuatan melawan hukum adalah untuk menempatkan tergugat dalam posisi penggugat kepada posisi semula seperti sebelum terjadinya perbuatan melawan hukum, dengan demikian ganti rugi yang dimaksudkan adalah jumlah kerugian yang nyata-nyatanya.⁴²

Pengaturan dari perbuatan melawan hukum yang sudah dijabarkan sebelumnya memberikan penjelasan mengenai perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang/orang perorangan dan mewajibkan diri si pembuat untuk mengganti sendiri kerugian yang timbul. Sehingga syarat-syarat yang harus terpenuhi agar suatu perbuatan dapat dikatakan melawan hukum yaitu harus ada perbuatan, perbuatan tersebut melawan hukum, perbuatan tersebut karena kesalahan si pembuat, antara perbuatan dengan kerugian mempunyai hubungan sebab akibat, dan yang terakhir harus ada kerugian.⁴³

Selanjutnya Pasal 1367 KUHPerdata memberikan penjabaran secara khusus mengenai perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang lain akan tetapi membebaskan tanggung jawab pula kepada pihak ketiga, antara lain:

1. Pertanggungjawaban atas perbuatan sendiri maupun orang yang berada di bawah pengawasannya (Pasal 1367 ayat (1) KUHPerdata)
2. Pertanggungjawaban orang tua dan wali (Pasal 1367 ayat (2) KUHPerdata)
3. Pertanggungjawaban Majikan (Pasal 1367 ayat (3) KUHPerdata)
4. Pertanggungjawaban Kepala Tukang dan Guru (Pasal 1367 ayat (4) KUHPerdata)

⁴²Suharnoko, **Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus**, Kencana Prenadamedia Group Jakarta, 2004, hlm 118.

⁴³Purwahid Patrick, *Op. Cit.*, hlm 78.



Tanggung jawab yang dibahas dalam bab ini adalah tanggung jawab dalam poin 3, yaitu pertanggung jawaban pengusaha atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja, yang diatur dalam Pasal 1367 ayat (3) KUHPerduta, yang berbunyi:

“Majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu.”

Dalam isi pasal di atas menyebutkan 2 (dua) orang yang berbeda, yaitu yang pertama para majikan (pengusaha) dan kedua orang-orang mengangkat orang lain untuk mewakilinya dalam suatu urusan. Para pengusaha, berarti ada hubungannya antara pengusaha dengan karyawannya begitupun dalam kategori yang kedua yaitu orang-orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusannya. Hubungan yang terjadi ini disebabkan adanya hubungan kerja karena telah disepakati dan ditandatangani suatu perjanjian kerja selain itu juga adanya hubungan subordinasi⁴⁴. Dengan demikian pengusaha bertanggung gugat atas kesalahan yang tidak ia perbuat.

Tanggung gugat terbagi menjadi 2 (dua) cara yaitu⁴⁵:

1. Tanggung gugat perorangan, karena dia sendiri yang melakukan kesalahan atas perbuatan melawan hukum, yaitu merujuk pada Pasal 1365 KUHPerduta dan 1366 KUHPerduta), dan
2. Tanggung gugat kualitatif, karena kesalahan atas perbuatan melawan hukum dilakukan oleh orang lain, yaitu merujuk pada Pasal 1367 KUHPerduta dan 1368 KUHPerduta.

⁴⁴J. Satrio, *Op. Cit.*, hlm 52.
⁴⁵Purwahid Patrick, *Op. Cit.*, hlm 93.



Tanggung gugat kualitatif memiliki akibat bahwa ia harus menanggung suatu kerugian yang mana ia sendiri tidak mengambil bagian atas kesalahan. Sehingga dengan begitu beban pembuktian menjadi terbalik, yang semula beban pembuktian berada pada penggugat menjadi beralih kepada tergugat untuk membuktikan bahwa ia tidak bersalah. Terdapat pengecualian disini, jika yang bertanggung gugat adalah orang tua dan wali, kepala tukang dan guru, ataupun orang yang ada di bawah pengawasannya, maka berlakulah beban pembuktian terbalik tersebut, akan tetapi apabila yang bertanggung gugat adalah pengusaha maka beban pembuktian terbalik tidak berlaku.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya yang membuat pengusaha tidak mendapat keistimewaan untuk membuktikan bahwa ia tidak bersalah adalah karena pengusaha dianggap telah lalai atau kurang hati-hati dalam memilih orang sebagai bawahannya sehingga pengusaha telah salah mempekerjakan orang yang melakukan tindakan tersebut dan merugikan pihak ketiga.

Untuk menuntun ganti rugi kepada para pengusaha ataupun orang-orang yang mengangkat orang lain untuk mewakilinya harus adanya unsur kesalahan yang dilakukan oleh bawahannya atau orang yang mewakilinya, tentunya kesalahan tersebut harus pula merupakan perbuatan yang melawan hukum sehingga menyebabkan kerugian pada orang lain.

Ketentuan lain yang harus dipenuhi adalah harus ada hubungan antara perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh karyawan dengan pekerjaannya, sehingga ada hubungan fungsional antara perbuatan dan tugas. Suatu perusahaan tempat pengusaha bekerja tidak wajib bertanggungjawab atas kerugian yang dilakukan karyawannya jika karyawan tersebut menggunakan kendaraan



perusahaan di luar jam kerja yang tentunya untuk kepentingan pribadi kemudian menabrak kendaraan lain.

Dengan demikian dasar tanggung jawab pengusaha tersebut berdasarkan pada perikatan yang lahir dari Undang-Undang dan bukanlah berdasarkan pada perikatan yang lahir dari perjanjian. Tetapi pada praktiknya terdapat penyimpangan, yang semula seharusnya tanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerjaannya berada pada pengusaha beralih berada pada pekerjaannya sendiri dengan mencantumkan suatu klausula dalam perjanjian kerja mengenai hal tersebut.

Padahal jelas sudah Pasal 1367 Ayat (3) ini tidak memberikan ketentuan yang dapat membebaskan pengusaha untuk tidak mengganti kerugian pihak ketiga, karena pengusaha dianggap memilih dan mengangkat sendiri karyawan tersebut untuk kepentingan dan keuntungannya sendiri. Jadi sekalipun pengusaha dapat membuktikan kalau ia tidak bersalah, ia tetap wajib bertanggungjawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan karyawannya terhadap pihak ketiga karena kelalaiannya (culpa) dalam memilih mempekerjakan karyawan⁴⁶.

⁴⁶R. Wirjono Prodjodikoro, *Loc. Cit.*, hlm 64.

B. Analisis Pengalihan Tanggung Jawab Pengusaha dalam Kaitannya dengan Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan Oleh Pekerja dalam Perjanjian Kerja

Pada dasarnya sesuai dengan ketentuan Pasal 1367 ayat (3) KUHPerdara yang sebelumnya sudah dibahas oleh penulis, pengusaha tidak dapat membebaskan diri dari tanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerjanya. Tapi terdapat penyimpangan yang terjadi yakni dengan mencantumkan klausula dalam perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri tersebut. Hal semacam ini yang dapat menimbulkan penggantian kerugian atas perbuatan si pembuat kepada korban menjadi terhambat dan tentunya mencantumkan klausula seperti itu sebenarnya tidak diperbolehkan.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dari perjanjian kerja ini kemudian timbul hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja hanya terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁴⁷

Terdapat 3 (tiga) unsur yang harus terpenuhi dalam hubungan kerja antara lain⁴⁸:

1. Pekerjaan

Walaupun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan makna pekerjaan secara rinci dan hanya memberikan

⁴⁷ Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta Barat, 2011, Hlm. 27.

⁴⁸ *Ibid*, Hlm. 28.



ketentuan-ketentuan jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis maka harus memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha,
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja,
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan,
- d. Tempat pekerjaan,
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya,
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dengan pekerja,
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, (h) tempat tinggal,
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Namun dari poin nomor 6 yang menyebutkan mengenai hak dan kewajiban pengusaha dengan pekerja memperjelas bahwa adanya sesuatu yang dikerjakan oleh pekerja kepada pengusaha.

2. Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).





3. Perintah

Makna leksikal mengenai perintah tersebut menunjukkan adanya unsur “pihak atas” atau unsur “keharusan melakukan sesuatu oleh seseorang atas kehendak orang lain”. Perintah merupakan unsur yang tidak dapat ditawar-tawar, karena tidak akan ada hubungan kerja apabila unsur perintah tidak melekat pada hubungan hukum.

Alasan tidak diperbolehkannya mencantumkan klausula semacam itu dalam perjanjian kerja, dapat dilihat dari ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja serta akan menimbulkan akibat hukum yang diterima jika syarat sahnya perjanjian kerja tidak terpenuhi.

1. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yang kemudian diatur lebih khusus mengenai syarat sahnya perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 dan perjanjian kerja dianggap sah apabila memenuhi ketentuan syarat materiil sebagai berikut:

- 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.

Pertama, unsur kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan, yang dikehendaki pihak yang satu dikendaki pula dengan pihak yang lain⁴⁹. Kesepakatan dalam pembuatan perjanjian kerja juga tidak boleh dengan adanya paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), ataupun penipuan (*bedrog*)⁵⁰.

Paksaan dalam arti luas meliputi segala macam ancaman baik kata-kata atau tindakan yang kemudian menyebabkan orang yang membuat perjanjian tidak bebas dalam membuat perjanjian. Kehilafan terjadi apabila orang dalam suatu persesuaian kehendak mempunyai gambaran yang keliru mengenai orangnya dan mengenai barangnya. Sedangkan penipuan yang dimaksudkan adalah dilakukan dengan sengaja dari pihak lawan untuk mempengaruhi ke tujuan yang keliru. Penipuan tidak hanya berbohong melainkan dengan segala upaya akal ataupun tipu muslihat dengan kata-kata bahkan dengan berdiam diri sehingga menimbulkan kekeliruan.⁵¹

Pada kenyataannya dalam hubungan kerja terutama pihak pekerja hanya mempunyai tenaga yang melekat pada tubuhnya untuk melakukan kerja yang tidak jarang tidak sesuai dengan kehendaknya. Pekerja tidak mempunyai kebebasan untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya jika ia sendiri tidak mempunyai kemampuan (*skills*) yang memadai.

⁴⁹Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm. 67.
⁵⁰Dju madi, *Loc. Cit.*, hlm. 13.
⁵¹Purwahid Patrick, *Op. Cit.*, hlm 60.



Kedua, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum yang dimaksud adalah kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian kerja. Tidak cakap adalah orang yang umumnya berdasar ketentuan Undang-Undang tidak mampu membuat sendiri perjanjian-perjanjian dengan akibat hukum yang lengkap, seperti orang yang belum dewasa, orang yang dibawah pengampuan, sakit jiwa, dan sebagainya⁵². Seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja jika yang bersangkutan sudah cukup usia dan dewasa.

Terdapat perbedaan pendapat mengenai pengertian orang dewasa yaitu sebagai berikut⁵³:

- a. Menurut KUHPerdata, seseorang dianggap telah dewasa dan karenanya mampu bertindak dalam lau lintas hukum, jika telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun atau telah kawin;
- b. Menurut Hukum Adat, seseorang disebut sebagai orang dewasa jika sudah dipandang sebagai akil balik atau sudah kawin, biasaya telah berumur 16 (enam belas) tahun atau 18 (delapan belas) tahun;

Hukum ketenagakerjaan memberikan ketentuan mengenai usia yang dianggap cakap untuk membuat perjanjian pembagian usia di bawah yang dapat membuat perjanjian kerja antara lain golongan anak-anak yaitu usia 14 tahun ke bawah, golongan orang muda yaitu usia 14 sampai dengan 18 tahun, dan golongan orang dewasa yaitu 18 tahun ke atas sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003⁵⁴. Berdasarkan Pasal 2 ayat (3) tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimal seseorang

⁵² *Ibid*, hlm 62.
⁵³ F. X. Dju maldji, **Perjanjian Kerja Edisi Revisi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 17.
⁵⁴ Asri Wijayanti, *Loc. Cit.*, hlm 43.

dapat melakukan pekerjaan adalah tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib ataupun jika terpaksa tidak boleh kurang dari usia 15 tahun.

Untuk anak-anak dan orang muda dapat atau boleh melakukan pekerjaan asalkan tidak ditempat yang membahayakan keselamatan jiwanya, yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan di mana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur sebagai berikut:

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68); dan
- b. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, meliputi (Pasal 74):
 - 1. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya,
 - 2. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian,
 - 3. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dan/atau
 - 4. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.



Pada poin ke 4 yang dimaksud dengan pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-235/MEN/2003 Tanggal 31 Oktober 2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak, yang mana berisikan:

a. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan terdiri atas:

1. pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat instalasi, dan peralatan lainnya meliputi: pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan, dan perbaikan.
2. pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan yang berbahaya.
3. pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu.

b. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan moral anak meliputi:

1. pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bo;a sodok, bioskop, panti pijat, atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
2. pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas, dan/atau rokok.

Namun terdapat pengecualian yang membuat pengusaha dapat mempekerjakan anak, diantaranya:

a. Bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus



memenuhi persyaratan sebagai berikut: (Pasal 69 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

1. izin tertulis dari orang tua atau wali,
2. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali,
3. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam,
4. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah,
5. keselamatan dan kesehatan kerja,
6. adanya hubungan kerja yang jelas, dan
7. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Apabila anak bekerja pada usaha keluarganya sendiri, maka poin 1, 2, 6, dan 7 tidak termasuk.

b. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat: (Pasal 71 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

1. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali,
2. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari, dan
3. kondisi lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik mental, sosial, dan waktu sekolah.

Pengaturan lebih lanjut mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan minat dan bakat terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-115/MEN/VII/2004 tertanggal 7 Juli 2004 tentang Perlindungan bagi Anak yang Melakukan Pekerjaan untuk Mengembangkan Bakat dan Minat, yang menerangkan bahwa:

1. Pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minat, yaitu:
 - a. pekerjaan tersebut biasa dikerjakan anak sejak usia dini,
 - b. pekerjaan tersebut diminati anak,
 - c. pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan anak, dan
 - d. pekerjaan tersebut menimbulkan kreativitas dan sesuai dengan dunia anak.
2. Pelibatan anak dalam pekerjaan harus memperhatikan kepentingan terbaik anak, antara lain:
 - a. anak didengar dan dihormati pendapatnya,
 - b. anak diperlakukan tanpa menghambat pertumbuhan dan perkembangan fisik dan sosial secara optimal,
 - c. anak tetap memperoleh pendidikan, dan
 - d. anak diperlakukan sama dan tanpa ada paksaan.
3. Pengawasan langsung dari orang tua atau wali dilakukan dengan:
 - a. mendampingi setiap kali anaknya melakukan pekerjaan,
 - b. mencegah perlakuan eksploitasi anaterhadap anaknya, dan
 - c. menjaga keselamatan, kesehatan, dan moral anaknya selama melakukan pekerjaan.
4. Pengusaha yang mempekerjakan anak yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun untuk mengembangkan bakat dan minat wajib:
 - a. membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan orang tua atau wali,
 - b. mempekerjakan di luar waktu sekolah,
 - c. memenuhi ketentuan waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari dan 12 (dua belas) jam seminggu,





d. melibatkan orang tua atau wali di lokasi tempat kerja untuk melakukan pengawasan langsung,

e. menyediakan tempat dan lingkungan kerja yang bebas dari peredaran dan penggunaan narkotika, perjudian, minuman keras, prostitusi, dan hal-hal sejenis yang memberikan pengaruh buruk terhadap perkembangan fisik, mental, dan sosial anak, dan

f. menyediakan fasilitas tempat istirahat selama waktu tunggu (waktu tunggu paling lama 1 (satu) jam, jika melebihi maka kelebihanya termasuk waktu kerja).

5. Pengusaha yang mempekerjakan anak-anak untuk mengembangkan bakat dan minat harus melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota pada lokasi anak dipekerjakan, dengan tembusan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi yang bersangkutan dengan menggunakan formulir tertentu paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum mempekerjakan anak.

Ketentuan selanjutnya untuk anak yang berusia paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dengan syarat: (Pasal 70 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)

a. Diberikan petunjuk yang jelas mengenai tata cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, dan

b. Diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Mengenai pekerja adalah seorang perempuan, maka terdapat ketentuan-ketentuan sebagai berikut: (Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

a. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00,

b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan kandungannya maupun dirinya sendiri apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00,

c. Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

d. Jika pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan maka harus menyediakan angkutan antar jemput yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Jika pembuat perjanjian adalah badan hukum maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai badan hukum diantaranya





adanya harta kekayaan yang terpisah, mempunyai tujuan tertentu, mempunyai kepentingan sendiri, dan adanya organisasi yang teratur⁵⁵.

Ketiga, adanya pekerjaan yang diperjanjikan yang dimaksud adalah pekerjaan yang diperjanjikan menjadi objek dari perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak⁵⁶. Jadi semua orang bebas untuk melakukan hubungan kerja asalkan objek perjanjian kerjanya jelas ada, yaitu untuk melakukan pekerjaan.

Keempat, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang lazim disebut sebagai kausa yang halal (diperbolehkan) yaitu objek yang diperjanjikan (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian kerja, sedangkan syarat ketiga dan keempat merupakan syarat objektif karena menyangkut mengenai objek perjanjian kerja.

Keempat syarat sahnya perjanjian di atas bersifat kumulatif artinya harus terpenuhi semua ketentuan-ketentuan perjanjian tersebut barulah suatu perjanjian dikatakan sah. Jika tidak terpenuhinya salah satu saja ketentuan syarat sahnya perjanjian diatas akan menimbulkan akibat hukum pada perjanjian kerjanya.

⁵⁵Djumadi, *Op. Cit.*, hlm 13.

⁵⁶Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm 68.

Selain syarat materiil ada pula syarat formil yang harus dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

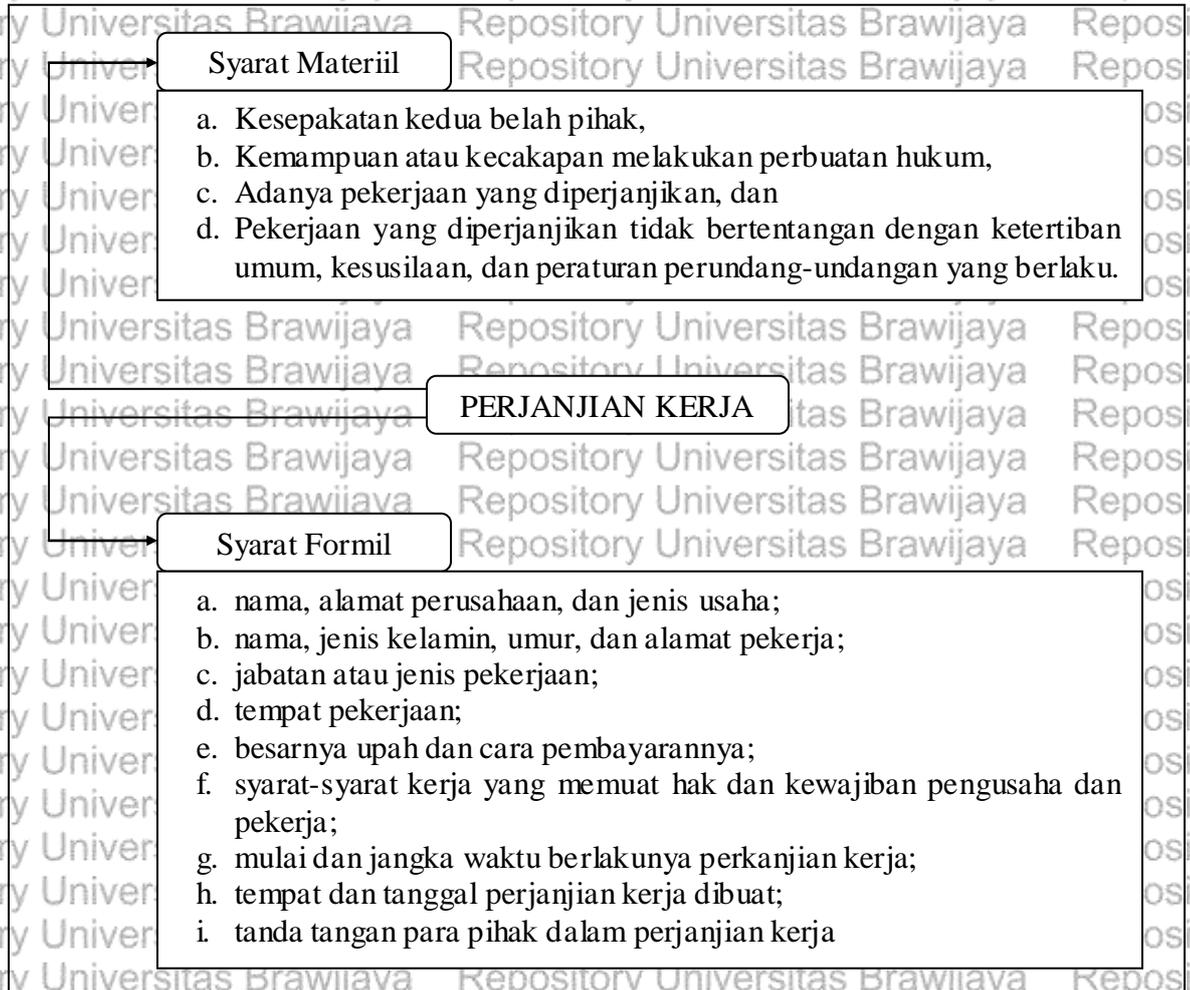
“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Ketentuan selanjutnya terdapat dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang telah dibuat dan disetujui tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali dengan adanya persetujuan kedua belah pihak. Untuk lebih ringkasnya dapat dilihat dalam bagan dibawah.



Bagan 3 Skema syarat perjanjian kerja



Sumber: Data sekunder

2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja

Seperti yang kita ketahui bahwa perjanjian kerja merupakan hal yang penting sebelum pekerja melakukan pekerjaan kepada pengusahanya. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dan sebaliknya antara pekerja dengan pengusaha.

Bahkan dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis dapat menjamin kesejahteraan pekerja.

Pada dasarnya hubungan kerja meliputi soal-soal yang berkenaan dengan⁵⁷:

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja,
- b. Kewajiban pekerja melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan pekerja,
- c. Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja yang sekaligus merupakan hak pekerja atas upah,
- d. Berakhirnya hubungan kerja, dan
- e. Cara penyelesaian jika terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang saling mengikatkan diri pada perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati haruslah memuat ketentuan-ketentuan yang sebelumnya sudah dibahas oleh peneliti, yaitu sesuai dengan ketentuan syarat materiil maupun syarat formil. Hal ini bertolak belakang jika perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis tidak memenuhi ketentuan-ketentuan baik syarat materiil maupun syarat formil atau hanya memenuhi ketentuan syarat materiil tetapi tidak untuk syarat formil atau hanya memenuhi ketentuan syarat formil tapi tidak memenuhi persyaratan materiilnya.

Jika syarat sah nya suatu perjanjian kerja tidak terpenuhi secara kumulatif maka perjanjian kerja tersebut dianggap cacat. Dengan cacatnya perjanjian kerja maka akan menimbulkan akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh pihak-pihak yang bersangkutan tersebut.

⁵⁷Imam Soepomo, *Loc. Cit.*, hlm 9.



Telah dipaparkan di atas bahwa suatu perjanjian sah menurut hukum jika memenuhi ketentuan syarat materiil antara lain (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 (Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Untuk syarat materiil pada poin (a) dan (b) lazimnya disebut sebagai syarat subjektif perjanjian sedangkan pada poin (c) dan (d) disebut sebagai syarat objektif perjanjian.

Apabila syarat subjektif perjanjian tidak terpenuhi salah satu saja maka akibat hukum yang diterima terhadap perjanjian tersebut adalah perjanjian kerja yang dibuat dapat dibatalkan, sesuai dengan Pasal 52 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Sedangkan jika syarat objektif perjanjian tidak terpenuhi salah satunya saja maka membuat perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati antara pekerja dengan pengusaha dinyatakan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada perjanjian tersebut, sesuai dengan pengaturan Pasal 52 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.



Dalam membuat perjanjian kerja juga tidak lepas dari asas-asas perjanjian terutama asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak yang dimaksudkan menurut Rutten adalah orang bebas membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi, berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih Undang-Undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu⁵⁸. Walaupun perjanjian kerja juga didasarkan pada asas kebebasan berkontrak karena merupakan bagian dari hak-hak azasi manusia sesuai dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, akan tetapi ada batasan-batasan atas asas kebebasan berkontrak tersebut berdasarkan Pasal 1337 KUHPerdara yang menegaskan bahwa suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh Undang-Undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Menurut Abdul Kadir Muhammad yaitu perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan kesusilaan, ketertiban umum, dan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁵⁹. Pendapat tersebut kemudian dijabarkan oleh Purwahid Patrick mengenai batasan-batasan atas asas kebebasan berkontrak tersebut, antara lain⁶⁰:

- a. Asas kebebasan berkontrak tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, maksudnya suatu perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan norma kesopanan (tidak tertulis) yang berlaku di masyarakat. Sebagai contoh, perjanjian akan memberikan sesuatu yaitu suaranya dalam

⁵⁸ Purwahid Patrick, *Op. Cit.*, hlm 66.

⁵⁹ Dju madi, *Op. Cit.*, hlm 17.

⁶⁰ Purwahid Patrick, *Op. Cit.*, hlm 64.



pemilihan kepala desa yang dapat dikatakan dengan perjanjian suap menyuap.

b. Asas kebebasan berkontrak tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, maksudnya perjanjian yang dibuat tidak boleh membahayakan kepentingan umum. Sebagai contoh, perjanjian untuk pembangunan pabrik ditengah-tengah pemukiman padat penduduk yang membuat resah penduduk akan pembuangan limbahnya.

c. Asas kebebasan berkontrak tidak boleh bertentangan dengan hukum pemaksa dari hukum perdata, maksudnya perjanjian yang dibuat harus sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Sebagai contoh, dalam perjanjian kerja yang mempekerjakan pekerja anak melebihi 3 (tiga) jam sehari.

Asas kebebasan berkontrak berpangkal pada kesamaan kedudukan para pihak⁶¹. Pada perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha terdapat perbedaan kedudukan yakni pengusaha sebagai pemberi kerja yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan pekerja yang berada pada kedudukan lebih rendah karena berada pada pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya perbedaan kedudukan ini membuat pekerja tidak leluasa untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan tidak dapat menentukan isi dari perjanjian secara bebas karena perjanjian kerja cenderung dirancang dan dibuat oleh pengusaha.

Pada latar belakang yang telah dipaparkan bahwa adanya pengusaha yang membuat perjanjian kerja dengan pekerja dimana pengusaha memberikan

⁶¹Djumadi, *Op. Cit.*, hlm 19.



klausula yang bertentangan dengan Undang-Undang mengenai pengalihan tanggung jawab pengusaha kepada pekerja jika pekerja lalai melakukan perbuatan melawan hukum saat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian berdasarkan penjelasan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja sebelumnya sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:

- 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.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha tidak menyimpangi ketentuan syarat sahnya perjanjian kerja tersebut karena pada pokoknya perjanjian kerja telah disepakati oleh kedua belah pihak (pengusaha dengan pekerja), pembuat perjanjian kerja (pengusaha dan pekerja) sudah cakap hukum, ada pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut halal tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan begitu perjanjian kerja yang dibuat memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian kerja.

Sedangkan mengenai klausula pengalihan tanggung jawab pengusaha atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja saat melakukan kerjanya memang bertentangan dengan Undang-Undang yaitu Pasal 1367 ayat (3)

KUHPerdata yang telah memberikan pengaturan mengenai hal ini yaitu:

“Majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada orang-orang itu.”

Walaupun Pasal 1367 ayat (3) tersebut terdapat dalam Buku ke III KUHPerdata yang pada umumnya bersifat terbuka dan mengatur (*aanvullend recht*), akan tetapi mengenai ketentuan pasal tersebut bersifat memaksa (*dwingend recht*), artinya peraturan hukum yang sudah ada tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian yang disepakati dan jika dilanggar maka akan ada sanksi hukum. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya kalimat yang menyebutkan secara tegas “jika tentang itu tidak telah diadakan persetujuan lain” seperti pada Pasal 1477 KUHPerdata yang pada kalimat terakhir berbunyi seperti di atas.

Sehingga dalam kaitannya dengan perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya oleh pengusaha dengan pekerja yang mencantumkan klausula pengalihan tanggung jawab pengusaha atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja saat melakukan kerjanya, perjanjian kerja tersebut sah menurut hukum dan tidak batal demi hukum, hanya saja klausula pengalihan tanggung jawab pengusaha kepada pekerja yang bertentangan dengan Undang-Undang tidak mempunyai kekuatan mengikat. Dengan demikian pada klausula tersebut tidak menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja.

Daya ikat suatu norma memiliki tingkatan-tingkatan berdasarkan cara (*usage*), kebiasaan (*folkways*), tata kelakuan (*mores*), adat istiadat (*eustoms*), dan hukum (*law*)⁶². Jika norma tersebut terdapat pada tingkatan paling lemah maka sanksi yang didapatkan jika norma tersebut dilanggar juga lemah. Sebaliknya jika norma tersebut berada pada tingkatan paling tinggi maka jika norma tersebut dilanggar maka ada sanksi yang tegas akan diterima oleh pelanggarnya.

⁶²Layanan Guru, Jenis-Jenis Norma Berdasarkan Daya Ikatnya, diakses pada tanggal 7 April 2016, www.artikelsiana.com.



Cara (usage), adalah suatu kegiatan yang sering digunakan dalam kehidupan terlebih hubungan antar individu masyarakat. Sanksi yang diterima tidak terlalu berat jika dilanggar. Contohnya, memberikan sesuatu kepada orang lain menggunakan tangan kiri.

Kebiasaan (folkways), adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang kepada semua orang dalam bentuk yang sama. Contohnya, menghormati kepada orang yang lebih tua.

Tata kelakuan (mores), merupakan pencerminan suatu sikap hidup kelompok masyarakat dengan memberikan batasan perilaku individu. Contohnya, di daerah yang menjunjung tinggi agama Islam mewajibkan penduduk yang berjenis kelamin perempuan menggunakan hijab dan tidak boleh menggunakan baju ketat, hal ini belum tentu dilakukan di daerah lain.

Adat istiadat (customs), adalah kumpulan gagasan sekumpulan masyarakat adat yang digunakan sebagai pedoman bertingkah laku dalam hidup. Jika adat istiadat dilanggar maka akan ada sanksi adat yang diterima misalnya dikeluarkan atau di usir dari daerah tempat tinggalnya. Contohnya, lelaki dan perempuan yang belum menikah tetapi tinggal satu atap.

Hukum (law), merupakan norma tertulis yang mempunyai kekuatan mengikat paling tinggi dan umumnya diketahui oleh semua orang. Contohnya, menaati rambu-rambu lalu lintas saat berkendara di jalan.

Dengan demikian pengalihan tanggung jawab pengusaha kepada pekerja atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam perjanjian kerja tidak menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.



BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa klausula pengalihan tanggung jawab pengusaha kepada pekerja atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja dalam perjanjian kerja tidak menyebabkan perjanjian kerja batal demi hukum. Namun demikian klausula tersebut tidak mempunyai kekuatan mengikat.

Hal ini dikarenakan pengalihan tanggung jawab pengusaha tersebut bertentangan dengan Pasal 1367 Ayat (3) KUHPerdata yang telah memberikan ketentuan mengenai tanggung jawab pengusaha jika pekerja melakukan perbuatan melawan hukum saat melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kerugian pada orang lain. Selain itu walaupun pasal tersebut terdapat pada Buku ke III KUHPerdata yang pada umumnya bersifat terbuka dan mengatur, akan tetapi Pasal 1367 Ayat (3) KUHPerdata ini bersifat memaksa. Dengan begitu pengusaha tidak boleh mengesampingkan Pasal 1367 Ayat (3) KUHPerdata tersebut dan tidak dapat mengalihkan beban tanggung jawabnya kepada pekerja.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada para pengusaha agar pengusaha lebih memahami peraturan-peraturan yang berlaku khususnya di bidang ketenagakerjaan sebelum membuat perjanjian kerja dengan pekerja. Walaupun adanya asas kebebasan berkontrak





79

sebagai dasar pembuatan perjanjian kerja, akan tetapi terdapat pembatasan-pembatasan asas kebebasan berkontrak yaitu tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu agar pengusaha juga tidak sesuai kehendaknya sendiri untuk menentukan isi perjanjian kerja karena memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja terlebih lagi mencantumkan klausula yang lebih menguntungkan pihak pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

A. Ridwan Halim, **Seri Hukum Perburuhan Aktual**, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.

Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta Barat, 2011.

Abdulkadir Muhammad, **Hukum Perusahaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.

Achmad Ali, **Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)**, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002.

Agus Yudha Hernoko, **Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009.

Asosiasi Pengajar Hukum Perdata, **Proceeding, Konferensi Nasional Hukum Perdata, Mengevaluasi Kesiapan Hukum Perdata Nasional Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Masa Depan**, Intrans Publishing, Malang, 2014.

Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Bambang Sunggono, **Metodologi Penelitian Hukum**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

C. S. T. Kansil, **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia**, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1984.

Celina Tri Siwi Kristiyanti, **Hukum Perlindungan Konsumen**, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

Djumadi, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004.

F. X. Djumialdji, **Perjanjian Kerja Edisi Revisi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 2001.

J. Satrio, **Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang, Bagian Kedua**, PT, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.



Johny Ibrahim, **Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia Publishing, Malang, 2007.

Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

M.A. Moegni Djojodirdjo, **Perbuatan Melawan Hukum**, Pradnya Paramita, Jakarta, 1982.

Peter Mahmud Marzuki, **Batas-Batas Kebebasan Berkontrak**, Yuridika Volume 18 No. 3, 2003.

Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009.

Purwahid Patrick, **Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang)**, Mandar Maju, Bandung, 1994.

Pusat Bahasa Depdiknas, **Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III**, Balai Pustaka, Jakarta, 2002.

R. M. Suryodiningrat, **Asas-Asas Hukum Perikatan**, Tarsito, Bandung, 1985.

R. Wirjono Prodjodikoro, **Perbuatan Melanggar Hukum Dipandang Dari Sudut Hukum Perdata**, Mandar Maju, Bandung, 2000.

Rachmat Setiawan, **Tinjauan Elementer Perbuatan Melawan Hukum**, Alumni, Bandung, 1982.

Setiawan, **Pokok-pokok Hukum Perikatan**, Bina Cipta, Jakarta, 1987.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, **Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat**, Rajawali Press, Jakarta, 1990.

Subekti, **Aneka Perjanjian**, Alumni Bandung, Bandung, 1977.

Subekti, **Hukum Perjanjian**, Intermasa, Jakarta, 1996.

Suharnoko, **Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus**, Kencana Prenadamedia Group Jakarta, 2004.





PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5025.

PUTUSAN

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1160 K/Pdt/2007.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-115/MEN/VII/2004.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-235/MEN/2003.

INTERNET

Layanan Guru, **Jenis-Jenis Norma Berdasarkan Daya Ikatnya,** diakses pada tanggal 7 April 2016, www.artikelsiana.com.