

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG
DISABILITAS YANG BEKERJA DI KANTOR NOTARIS****Risnawati¹, Saprudin²**[risna.app03@gmail.com¹](mailto:risna.app03@gmail.com)**Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin**

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kerja antara Notaris dengan pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di kantor notaris serta tanggung jawab notaris terhadap pemutusan hubungan kerja pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di kantor notaris. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: Pertama, hubungan kerja antara notaris dengan pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di kantor notaris adalah berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja tersebut berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau juga berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan yang sifatnya terbatas, sedangkan PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Kedua, tanggung jawab notaris terhadap pemutusan hubungan kerja pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di kantor notaris memberikan hak-hak kepada pekerja tersebut berdasarkan perjanjian kerja yang sudah dibuat oleh Notaris dan pekerja tersebut. Bagi perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka Notaris berkewajiban memberikan hak kepada pekerja penyandang disabilitas berupa pemberian Uang Kompensasi. Apabila perjanjian kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Notaris berkewajiban memberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata Kunci: Disabilitas, Notaris, PKWT.

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya, baik secara materiel maupun secara spiritual. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Manusia dituntut untuk tidak selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan manusia yang produktif serta mandiri.

Pembangunan nasional yang penuh tantangan dan persaingan global akan banyak diwarnai oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia berkualitas sangat menentukan hari depan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia muncul dan merupakan kebutuhan mendesak di semua sektor dan sub sektor pembangunan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu dan merupakan aset yang paling berharga dalam upaya pembangunan yang telah, sedang dan akan dilaksanakan. Dalam hal ini, sumber daya manusia sebagai sumber daya pembangunan serta pelaku pembangunan, harus memiliki etos kerja yang produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin dan profesionalisme, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pembangunan di bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Di dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peranan pekerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari pekerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini pekerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap pekerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pekerja adalah faktor yang tidak pernah lepas dalam perusahaan. Karena pekerja sudah memberikan sumbangan kepada perusahaan sejak awal dimulainya kegiatan perusahaan. Sumbangan tersebut diberikan dalam bentuk tenaga, pikiran, ide-ide yang kreatif, pengalaman maupun keahlian. Sebagai imbalan atas apa yang mereka sumbangkan maka mereka berhak mendapatkan balas jasa berupa upah. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengontrol dan memperhatikan kesejahteraan para pekerja.

Jika kebutuhan pekerja dipenuhi perusahaan dengan semestinya, yaitu dengan sistem upah yang baik maka akan mendorong pekerja itu bekerja dengan baik pula dan pastinya akan merangsang pekerja untuk bekerja lebih baik. Sehingga hasil pekerjaannya akan lebih maksimal dan berkualitas. Sejalan dengan itu maka tujuan perusahaan akan tercapai. Sistem upah yang baik adalah sistem yang dibantu dengan pengawasan yang baik oleh pihak manajemen perusahaan dan dapat merangsang motivasi kerja karyawan melalui pemberian gaji, tunjangan, bonus, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan pekerja semakin produktif.

Negara Indonesia adalah negara hukum, begitu bunyi Pasal 1 Ayat (3) amandemen ketiga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Karena Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) menganut Negara hukum, maka dalam suatu negara hukum semua orang harus diperlakukan sama dihadapan hukum (equality before the law). Pemberlakuan sama dihadapan hukum tersebut, baik dalam

kesehariannya sebagai masyarakat Indonesia maupun dalam penerimaan haknya dalam hal Pekerjaan, baik fisiknya sehat secara jasmani dan rohati maupun keterbelakangan mental (penyandang disabilitas).

Pasal 28H Ayat (2) amandemen kedua UUD 1945 mengatakan bahwa “setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.” Dalam kehidupan bermasyarakat, setiap warga Negara Indonesia mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan dasar pembangunan nasional. Hak dan kewajiban yang sama tersebut tidak terkecuali pada masyarakat Indonesia penyandang disabilitas.

Masyarakat Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta diakui secara hukum begitu juga penyandang disabilitas. Untuk memperkuat pengakuan penyandang disabilitas, maka pada tanggal 15 April 2016 Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mengesahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (UU Penyandang Disabilitas). Disimpan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, serta Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871.

Sebelum pengesahan UU Penyandang Disabilitas, sebenarnya jauh-jauh waktu sudah ada peraturan perundang-undangan sebagai upaya untuk melindungi, menghormati, memajukan, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat serta Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on The Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) yang ditetapkan oleh Pemerintah pada tanggal 10 November 2011, dimana konvensi internasional tersebut telah ditandatangani oleh Pemerintah Indonesia sejak tanggal 30 Maret 2007 di New York.

Di dalam Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa Perlindungan dan Kesempatan kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas terdapat pada penjelasan Pasal 5 “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.”

Notaris adalah pejabat umum yang dalam pelaksanaan jabatannya memberikan pelayanan dalam ranah hukum perdata kepada masyarakat. Notaris dalam pelaksanaan jabatannya berkedudukan di Kantor Notaris pada wilayah kerjanya dengan dibantu oleh karyawan Notaris. Peran karyawan Notaris dalam pelaksanaan jabatan Notaris untuk membantu Notaris dalam pelaksanaan tata kelola administrasi kantor Notaris, seperti menjadi saksi pengesahan akta, mempersiapkan pembuatan akta, melakukan pengarsipan dokumen, menjaga kerahasiaan dokumen, dan beberapa tugas lainnya untuk membantu pelaksanaan jabatan Notaris. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Peraturan Jabatan Notaris tidak memuat dengan jelas mengenai karyawan Notaris, sedangkan tidak dapat dipungkiri peran karyawan Notaris dibutuhkan dalam pelaksanaan jabatan Notaris. Perlunya kualifikasi tertentu yang dimiliki oleh karyawan Notaris agar dapat memaksimalkan peran Notaris dalam pelaksanaan jabatannya. Seorang karyawan Notaris setidaknya memiliki beberapa kriteria yang harus dimiliki untuk menjadi karyawan kantor Notaris karena berkaitan dengan pelaksanaan jabatan Notaris sebagai pejabat umum yang menuntut karyawan Notaris agar mampu menjaga kredibilitas dan integritas Notaris tempatnya bekerja. Notaris dalam pelaksanaan jabatannya bersifat independen tapi ini berkaitan dengan kewenangan pembuatan akta, sedangkan dalam pelaksanaan tata kelola kantor Notaris diperlukan peran dari karyawan kantor Notaris.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti ke dalam penelitian dalam bentuk Tesis yang berjudul: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS YANG BEKERJA DI KANTOR NOTARIS.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Menurut Philipus M. Hadjon, Ilmu hukum tidak dapat disamakan dengan ilmu-ilmu yang lain. Ilmu hukum memiliki karakter yang khas (Sui Generis). Ciri khas ilmu hukum adalah sifatnya yang normatif. Penelitian hukum normatif, yaitu merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti dan menggunakan bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier yang didapat dari penelitian kepustakaan (library research).

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji menyajikan pengertian penelitian hukum normatif atau disebut juga dengan penelitian hukum kepustakaan adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Dalam penelitian hukum normatif ini Penulis menggunakan sumber data utama yang berasal dari data kepustakaan yang berdasarkan aturan perundang-undangan, baik ditinjau dari sudut hierarki perundang-undangan (vertical) maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kerja Antara Notaris Dengan Pekerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Di Kantor Notaris

A. Keabsahan Perjanjian Kerja Antara Notaris dengan Penyandang Disabilitas

Dalam proses pembangunan, pekerja/buruh sebagai sumber daya manusia mempunyai peran dan kedudukan yang penting. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku atau subjek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau objek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia.

Di dalam proses pembangunan tersebut tentunya juga diperlukan peran dari Notaris. Di dalam melakukan pekerjaannya, tentunya seorang notaris memerlukan pekerja/buruh yang bekerja di kantornya. Berdasarkan prinsip yang diatur di dalam Undang-Undang Dasar 1945, maka setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan. Artinya di dalam mendapatkan pekerjaan tidak boleh ada diskriminasi, salah satunya kepada para penyandang disabilitas. Begitu pun terhadap notaris yang mempekerjakan pekerja, termasuk pekerja penyandang disabilitas.

Perikatan yang tercipta diantara seorang notaris dengan pekerja tentunya bersumber dari perjanjian. Sebelum membahas lebih jauh tentang perjanjian, ada baiknya bila kita bahas terlebih dahulu tentang perikatan. Istilah perikatan yang digunakan dalam buku ini merupakan terjemahan dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda yaitu "Verbintenissen". Digunakannya istilah perikatan sebagai terjemahan dari istilah Verbintenissen dalam buku ini ialah dengan pertimbangan karena istilah perikatan lebih umum dipakai dalam literatur-literatur hukum di Indonesia. Subekti menyatakan bahwa perkataan perikatan adalah tepat sekali digunakan untuk melukiskan suatu pengertian yang sama dengan apa yang dalam bahasa Belanda yang dimaksudkan dengan verbintenissen.

Dalam pelbagai literatur hukum perdata di Indonesia, disamping digunakan istilah perikatan, digunakan pula istilah-istilah lain dalam bahasa Indonesia sebagai terjemahan dari istilah verbintenissen diantaranya "perutangan". dan "Perjanjian". Namun yang paling lazim atau paling umum digunakan adalah istilah perikatan.

Buku III KUH Perdata yang berjudul "Vanbintenissen" oleh Subekti dan R. Tjitrosudibio diterjemahkan dengan istilah "Tentang Perikatan". Istilah Vanbintenissen tersebut sebenarnya merupakan salinan dari istilah "Obligation" dalam Code Civil Prancis yang diambil dari Hukum Romawi yang terkenal dengan istilah "Obligatio".

Bertolak dari uraian di atas, ternyata untuk terjemahan dari istilah "Verbintenissen" dikenal paling tidak 3 (tiga) istilah dalam bahasa Indonesia yaitu istilah perikatan, perutangan, dan perjanjian. Kata "Verbintenissen" berasal dari kata kerja "Verbinden" yang artinya mengikat, sehingga kata verbintenissen menunjuk kepada adanya ikatan atau hubungan. Istilah yang lebih tepat digunakan adalah istilah "Perikatan" dibandingkan

dengan istilah-istilah lainnya dalam Bahasa Indonesia yang merupakan terjemahan dari istilah *Verbintenis*. Namun demikian tidak berarti penggunaan istilah-istilah lainnya itu keliru, sebab para sarjana yang menggunakan istilah, tersebut tentunya tidak sekedar asal pakai, namun didasari alasan-alasan dan pertimbangan-pertimbangan ilmiah yang cukup mendalam dan dapat dipertanggung jawabkan baik secara ilmiah maupun secara yuridis.

Rumusan mengenai pengertian atau definisi perikatan dalam ilmu pengetahuan sebagaimana dikemukakan oleh masing-masing para ahli tersebut tentunya merupakan suatu kesimpulan yang ditarik dari hasil analisis terhadap ketentuan yang mengatur tentang perikatan, khususnya yang termuat dalam buku KUHPerdata. Dengan demikian maka berbagai rumusan tersebut mempunyai dasar acuan yang sama.

Kendatipun Buku III KUH Perdata mempergunakan judul tentang perikatan (*Van Verbintennis*), namun dalam ketentuan-ketentuan yang termuat didalamnya tidak ditemui rumusan mengenai pengertian atau definisi perikatan. Oleh karena itu, untuk mengetahui tentang apa yang dimaksud dengan perikatan *Verbintenis* itu hanya dapat kita temukan dalam ilmu pengetahuan hukum yang telah merumuskan sedemikian rupa mengenai pengertian atau definisi perikatan seperti yang termuat dalam berbagai literatur.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang apa yang dimaksud dengan perikatan itu, maka dalam uraian berikut ini akan dipaparkan beberapa pengertian atau definisi perikatan dengan maksud agar dapat diketahui betapa banyak pendapat yang diajukan oleh para sarjana mengenai perikatan dengan persamaan dan perbedaannya. Hal ini terjadi dikarenakan undang-undang tidak memberikan definisi yang otentik mengenai perikatan.

Menurut Subekti, bahwa yang dimaksud dengan “Perikatan” oleh Buku III KUHPerdata itu ialah suatu perhubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak kepada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang lain juga diwajibkan memenuhi tuntutan itu. Selanjutnya, menurut Suryodiningrat, yang dimaksud dengan perikatan adalah ikatan dalam bidang hukum harta benda (*vermogens recht*) antar dua orang atau lebih, dimana suatu pihak berhak atas sesuatu dan pihak lainnya berkewajiban melaksanakannya. Untuk memperjelas dan mempertegas mengenai hakikat dari perikatan yang definisinya telah dirumuskan itu, beliau memberikan penjelasan lebih jauh bahwa perikatan hukum harus dibedakan dari ikatan yang timbul dalam pergaulan hidup didalam masyarakat yang berada diluar hukum, misalnya ikatan yang timbul dari sopan santun atau janji yang tidak perlu diperhatikan oleh hukum.

H.M.M. Purwosutjipto, mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan “Perikatan” ialah: “Suatu hubungan hukum yang terletak dalam bidang hukum harta kekayaan antara dua pihak yang masing-masing berdiri sendiri (*Zelfstandige Rechtssubjecten*) yang menyebabkan pihak yang satu terhadap pihak yang lainnya berhak atas suatu prestasi-prestasi, mana menjadi kewajiban pihak yang terakhir terhadap pihak yang pertama.

Hofmann memberikan pengertian perikatan sebagai suatu hubungan hukum antar sejumlah terbatas subjek-subjek hukum sehubungan dengan itu seseorang atau beberapa orang daripadanya (debitur atau para debitur) mengikatkan dirinya untuk bersikap menurut cara-cara tertentu terhadap pihak lain yang berhak atas sikap yang demikian itu. Juga beliau merumuskan bahwa yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur) atas sesuatu prestasi.

Dari dua definisi tersebut tergambar bahwa dalam satu perikatan paling sedikit terdapat satu hak dan satu kewajiban yang saling berhadapan tetapi mungkin juga dalam satu perikatan masing-masing subjek disamping mempunyai hak juga kewajiban. Misalnya dalam perikatan yang lahir dari perjanjian jual beli, pembeli berkewajiban membayar harga barang yang dibelinya, juga berhak untuk menerima penyerahan barang tersebut, sedangkan pihak penjual disamping berhak untuk menerima pembayaran dari pembeli juga berkewajiban untuk menyerahkan barang yang dibeli itu kepada pihak

pembeli.

Pengertian lain juga dikemukakan oleh Riduan Syahrani, dengan rumusan bahwa yang dimaksud dengan perikatan ialah hubungan hukum antara dua pihak didalam lapangan harta kekayaan dimana pihak yang satu (kreditur) berhak atas prestasi dan pihak yang lain (debitur) berkewajiban memenuhi prestasi tersebut.

Menurut Mariam Darus Badruzaman bahwa dalam ilmu pengetahuan dimuat rumusan tentang perikatan yaitu hubungan yang diantara dua orang atau lebih, yang terletak didalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi itu. Mengutip pendapat dari Volmar beliau mengemukakan pula bahwa ditinjau dari isinya ternyata perikatan itu ada selama seseorang itu (debitur) harus melakukan suatu prestasi yang mungkin dapat dipaksakan terhadap kreditur, kalau perlu dengan bantuan hukum.

Kendatipun beberapa pengertian perikatan seperti yang telah dipaparkan diatas itu rumusnya berbeda satu sama lain, kesemuanya itu mengandung prinsip-prinsip yang sama yaitu di dalamnya terkandung unsur-unsur sebagai berikut: Hubungan Hukum, Lapangan Harta kekayaan, Pihak-pihak dan adanya Prestasi.

Dalam pergaulan hidup di masyarakat banyak hubungan-hubungan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Namun tidak semua hubungan tersebut dapat dikwalifikasikan sebagai hukum yang dapat menimbulkan sebuah perikatan. Hubungan-hubungan yang terjadi dalam satu lintas pergaulan hidup sehari-hari, selain hubungan hukum, terdapat pula hubungan-hubungan yang berdasarkan kesopanan, kepatutan dan kesusilaan. Tidak dilaksanakannya hubungan-hubungan ini tidak menimbulkan akibat hukum, misalnya seseorang yang berjanji kepada temannya untuk bersama-sama nonton suatu pertunjukan. Peningkaran terhadap janji tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya oleh hukum. Sanksi bagi pelanggarnya hanyalah berupa sanksi secara moral yaitu anggota masyarakat akan menilainya sebagai pembohong. Bagi orang-orang tertentu penilaian tersebut memang dirasakan cukup berat, karena akan mengganggu pergaulannya ditengah-tengah masyarakat.

Untuk menilai suatu hubungan itu merupakan hubungan hukum yang menimbulkan perikatan atau tidak maka diperlukan ukuran-ukuran tertentu. Pada mulanya yang dijadikan ukuran ialah "Dapat dinilai dengan uang". Bila hubungan tersebut dapat di nilai dengan uang, maka hubungan tersebut merupakan hubungan hukum yang dapat menimbulkan perikatan. Suatu hubungan dianggap dapat dinilai dengan uang, manakala hubungan itu mempunyai nilai ekonomis.

Ukuran "Dapat dinilai dengan uang" tersebut dalam perkembangannya sulit untuk dipertahankan, sebab dalam pergaulan di masyarakat sering kali terjadi hubungan-hubungan atau peristiwa-peristiwa yang sulit dinilai dengan uang misalnya cacat badan, pencemaran nama baik akibat perbuatan seseorang. Manakala hal tersebut tidak diberikan akibat hukum atau tidak di indahkan oleh hukum maka menimbulkan ketidakadilan yang akhirnya akan mengganggu kehidupan masyarakat. Hal demikian tentunya bertentangan dengan salah satu tujuan hukum itu sendiri yaitu mencapai keadilan.

Bertolak dari uraian diatas, maka ukuran (kriteria) dapat "dinilai dengan uang" pada saat sekarang ini tidak lagi dapat dipertahankan secara mutlak untuk menentukan apakah suatu hubungan itu merupakan hubungan hukum perikatan atau bukan. Sehingga kendatipun suatu hubungan tidak dapat dinilai dengan uang, namun jika masyarakat atau rasa keadilan menghendaki agar suatu hubungan tersebut diberi akibat hukum, maka hukumpun akan meletakkan akibat hukum pada hubungan tadi. Sebagai acuannya ialah kepatutan dan kepantasan yang berlaku dalam masyarakat.

Dalam uraian diatas bahwa dapat "dinilai dengan uang" tidak mutlak sebagai ukuran dalam menentukan apakah suatu hubungan merupakan hubungan hukum perikatan atau bukan. Dikatakan "tidak mutlak" berarti ukuran tersebut masih dapat digunakan, disamping ukuran-ukuran yang lain, sebab perbuatan atau hubungan yang dapat dinilai dengan uang sudah merupakan perikatan.

Karena perikatan merupakan hubungan hukum, maka paling tidak ada dua pihak yang melakukan hubungan hukum tersebut. Pihak-pihak ini disebut subyek atau personalia dalam perikatan yang terdiri dari kreditur dan debitur. Kreditur si berpiutang ialah pihak yang berhak atas pemenuhan prestasi. Sedangkan Debitur atau yang berutang ialah pihak yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi. Mengenai hal ini akan dibahas dalam bagian tersendiri.

Apabila dua orang mengadakan perjanjian atau apabila undang-undang dengan terjadinya suatu peristiwa tertentu menciptakan perikatan, maka maksud dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian maupun pembentukan undang-undang mengikat kedua pihak tersebut untuk memenuhi kewajiban. Suatu yang wajib dipenuhi inilah yang dinamakan dengan Prestasi.

Prestasi adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh Debitur dalam suatu perikatan. Pemenuhan prestasi adalah hakikat dari suatu perikatan. Tidak dipenuhinya prestasi oleh Debitur berarti telah terjadi pelanggaran dalam perikatan. Prestasi inilah yang menjadi objek dari suatu perikatan. Mengenai hal-hal yang berkenaan dengan prestasi atau objek perikatan akan dibicarakan dalam bagian tersendiri.

Batasan mengenai pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa tersebut, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Beberapa sarjana menyatakan bahwa rumusan Pasal 1313 KUH Perdata di atas memiliki beberapa kelemahan, antara lain:

1. Hanya menyangkut sepihak saja.

Hal tersebut dapat diketahui dari perumusan “satuorang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Kata “mengikatkan diri” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya dirumuskan saling “mengikatkan diri”, jadi ada konsensus antara pihak-pihak.

2. Kata “perbuatan” mencakup juga tanpa konsensus.

Pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak mengandung konsensus, seharusnya digunakan kata “persetujuan”.

3. Pengertian perjanjian terlalu luas.

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut terlalu luas karena mencakup juga pelangsungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga, padahal yang dimaksud adalah hubungan antara kreditur dengan debitur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang dikehendaki oleh Buku III KUH Perdata sebenarnya hanyalah perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

4. Tanpa menyebut tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa. Berdasarkan kelemahan-kelemahan tersebut, merumuskan antara dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan. Untuk kedua bentuk tersebut memiliki kekuatan yang sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja apabila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi perselisihan, apabila bentuk perjanjian dengan lisan dan terjadi perselisihan maka akan sulit pembuktiannya.

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum

yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta objek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Di dalam hukum perikatan dikenal tiga asas penting, yaitu:

1. Asas Konsensualisme

Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi: “lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak”.

2. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Berupa asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapaun, menentukan isi perjanjian, pelaksana, persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis.

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*legally concluded contract*). Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Dalam praktiknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuatnya itu. Pokok perjanjian itu berupa objek perjanjian dan syarat-syarat perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka mengkehendaki sesuatu yang sama secara timbal balik. Dengan demikian kesepakatan ini sifatnya sudah mantap, tidak lagi dalam perundingan.

Kata sepakat didalam perjanjian pada dasarnya adalah pertemuan atau persesuaian kehendak antara para pihak didalam perjanjian. Seseorang dikatakan memberikan persetujuannya atau kesepakatannya (*Toestemming*) jika ia memang menghendaki apa yang disepakati.

Sepakat sebagai persyaratan kehendak yang disetujui (*Overeenstemende Wilsverklaring*) antar para pihak-pihak. Pernyataan pihak yang menawarkan dinamakan tawaran (*Offerte*). Pernyataan pihak yang menerima penawaran dinamakan akseptasi (*acceptatie*). Ada beberapa cara mengemukakan kehendak tersebut, yakni: Pertama, Secara tegas. 1) Dengan akte otentik. 2) Dengan akte di bawah tangan. Kedua, Secara diam-diam. Sekalipun undang-undang tidak secara tegas mengatakan, tetapi dari ketentuan-ketentuan yang ada, antara lain pasal 1320 jo Pasal 1338 KUHPerdata, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, kecuali diterntukan lain, undang-undang tidak menentukan cara orang menyatakan kehendak.

Para pihak dalam perjanjian yaitu, manusia atau badan hukum telah menyatakan kesepakatan atau persetujuan yang mana akhirnya akan terbentuk suatu pertemuan kehendak, para pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atau saling menyetujui kehendak masing-masing, yang dilahirkan oleh para pihak dengan tidak ada paksaan, kekeliruan dan penipuan, persetujuan mana yang dapat dinyatakan secara tegas maupun secara diam-diam.

Dalam hukum perjanjian adanya suatu azas yang dinamakan azas konsensualitas yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Istilah ini berasal dari bahasa latin yaitu *Consensus* yang berarti sepakat, maksud dari kata sepakat disini adalah bahwa pada

azasnya perjanjian atau perikatan yang timbul karenanya, itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Azas konsensualitas bukanlah berarti untuk suatu perjanjian disyaratkan adanya kesepakatan karena hal ini sudah semestinya, suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, berarti kedua belah pihak sudah setuju atau sepakat mengenai suatu hal.

Untuk menentukan telah terjadinya kata “sepakat” ada beberapa teori yang dikemukakan oleh para sarjana, yaitu:

- a. *Uitings theorie* (teori saat melahirkan kemauan). Menurut teori ini perjanjian terjadi apabila atas penawaran telah dilahirkan kemauan menerimanya dari pihak lain. Kemauan ini dapat dikatakan telah dilahirkan pada waktu pihak lain mulai menulis surat penerimaan.
- b. *Verzend theorie* (teori saat mengirim surat penerimaan). Menurut teori ini perjanjian terjadi pada saat surat penerimaan dikirimkan kepada si penawar.
- c. *Onvangs theorie* (teori saat menerima surat penerimaan). Menurut teori ini perjanjian pada saat menerima surat penerimaan/sampai di alamat penawar.
- d. *Vernemings theorie* (teori saat mengetahui surat penerimaan). Menurut teori ini perjanjian baru terjadi, apabila si penawar telah membuka dan membaca surat penerimaan itu.

Sebagian besar dari perjanjian-perjanjian ini selalu bersumber pada kata sepakat, yaitu suatu “persetujuan” antara kedua belah pihak. Dari peristiwa tersebut akan menimbulkan suatu peristiwa hubungan hukum diantara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian tersebut dan kedua belah pihak telah terikat oleh isi perjanjian yang dibuatnya. Adapun bentuk dari perjanjian itu bisa tertulis dan secara lisan yang berisi suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan.

Suatu perjanjian dapat mengandung cacat hukum atau kata sepakat dianggap tidak ada jika terjadi hal-hal ini, yaitu: Pertama, Paksaan (*dwang*). Setiap tindakan yang tidak adil atau ancaman yang menghalangi kebebasan kehendak para termasuk dalam tindakan pemaksaan.

Di dalam hal ini, setiap perbuatan atau ancaman melanggar undang-undang jika perbuatan tersebut merupakan penyalahgunaan kewenangan salah satu pihak dengan membuat suatu ancaman, yaitu setiap ancaman yang bertujuan agar pada akhirnya pihaklain memberikan hak. Kewenangan ataupun hak istimewanya. Paksaan dapat berupa kejahatan atau ancaman kejahatan, hukuman penjara atau ancaman hukuman penjara, penyitaan dan kepemilikan yang tidak sah, atau ancaman penyitaan atau kepemilikan suatu benda atau tanah yang dilakukan secara tidak sah, dan tindakan-tindakan lain yang melanggar undang-undang, seperti tekanan ekonomi, penderitaan fisik dan mental, membuat seseorang dalam keadaan takut, dan lain-lain.

Paksaan adalah setiap tindakan intimidasi mental. Contohnya adalah ancaman kejahatan fisik dan hal ini dapat dibuat penuntutan terhadapnya. Jika ancaman kejahatan fisik tersebut merupakan suatu tindakan yang diperbolehkan oleh hukum maka dalam hal ini ancaman tersebut tidak diberi sanksi hukum, dan dinyatakan bahwa tidak ada paksaan sama sekali. Selain itu paksaan juga bisa dikarenakan oleh pemerasan atau keadaan di bawah pengaruh terhadap seseorang yang mempunyai kalainan mental.

Kedua, Penipuan (*bedrog*) adalah tindakan tipu muslihat. Menurut Pasal 1328 KUHPerdata dengan tegas menyatakan bahwa penipuan merupakan alasan pembatalan perjanjian. Dalam hal ada penipuan, pihak yang ditipu, memang memberikan pernyataan yang sesuai dengan kehendaknya, tetapi kehendaknya itu, karena adanya daya tipu, sengaja diarahkan ke suatu yang bertentangan dengan kehendak yang sebenarnya, yang seandainya tidak ada penipuan, merupakan tindakan yang benar.

Dalam hal penipuan gambaran yang keliru sengaja ditanamkan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Jadi, elemen penipuan tidak hanya pernyataan yang bohong, melainkan harus ada serangkaian kebohongan (*samenweefsel van verdichtsel*), serangkaian cerita yang tidak benar, dan setiap tindakan/sikap yang bersifat menipu.

Penipuan adalah tindakan yang bermaksud jahat yang dilakukan oleh satu pihak

sebelum perjanjian itu dibuat. Perjanjian tersebut mempunyai maksud untuk menipu pihak lain dan membuat menandatangani perjanjian itu. Pernyataan yang salah itu sendiri bukan merupakan penipuan, tetapi hal ini disertai dengan tindakan yang menipu. Tindakan penipuan tersebut harus dilakukan oleh atau atas nama pihak dalam kontrak.

Seseorang yang melakukan tindakan tersebut haruslah mempunyai maksud atau niat untuk menipu. Tindakan itu harus merupakan tindakan yang mempunyai maksud jahat, contohnya, merubah nomor seri pada sebuah mesin. Kelalaian untuk menginformasikan pelanggan atas adanya cacat tersembunyi pada suatu benda bukan merupakan penipuan karena hal ini tidak mempunyai maksud jahat dan hanya merupakan kelalaian belaka. Selain itu, tindakan tersebut haruslah berjalan secara alami bahwa pihak yang ditipu tidak akan membuat perjanjian melainkan karena adanya unsur penipuan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penipuan terdiri dari 4 (empat) unsur yaitu: (1) merupakan tindakan yang bermaksud jahat, kecuali untuk kasus kelalaian dalam menginformasikan cacat tersembunyi pada suatu benda; (2) sebelum perjanjian tersebut dibuat; (3) dengan niat atau maksud agar pihak lain menandatangani perjanjian; (4) tindakan yang dilakukan semata-mata hanya dengan maksud jahat.

Ketiga, Kesesatan atau Kekeliruan (*dwaling*). Dalam hal ini, salah satu pihak atau beberapa pihak memiliki persepsi yang salah terhadap objek atau subjek yang terdapat dalam perjanjian. Ada 2 (dua) macam kekeliruan. Pertama, *error in person*, yaitu kekeliruan pada orangnya, misalnya, sebuah perjanjian yang dibuat dengan artis terkenal tetapi kemudian perjanjian tersebut dibuat dengan artis yang tidak terkenal hanya karena dia mempunyai nama yang sama. Kedua, *error in substantia* yaitu kekeliruan yang berkaitan dengan karakteristik suatu benda, misalnya seseorang yang membeli lukisan Basuki Abdullah, tetapi setelah sampai di rumah orang itu baru sadar bahwa lukisan yang di belinya tadi adalah lukisan tiruan dari Basuki Abdullah.

Di dalam kasus yang lain, agar suatu perjanjian dapat dibatalkan, tahu kurang lebih harus mengetahui bahwa rekannya telah membuat perjanjian atas dasar kekeliruan dalam hal mengidentifikasi subjek atau orangnya. Keempat, Penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*). Penyalahgunaan keadaan terjadi manakala seseorang di dalam suatu perjanjian dipengaruhi oleh suatu hal yang menghalanginya untuk melakukan penilaian (*judgment*) yang bebas dari pihak lainnya, sehingga ia tidak dapat mengambil putusan yang independen. Penekanan tersebut dapat dilakukan karena salah satu pihak memiliki kedudukan khusus (misalnya kedudukan yang dominan atau memiliki yang bersifat *fiduciary* dan *confidence*). Van Dunne menyatakan bahwa penyalahgunaan keadaan tersebut dapat terjadi karena keunggulan ekonomi maupun karena kejiwaan.

2. Adanya Kecakapan Untuk Membuat Suatu Perjanjian

Adapun yang dimaksud dengan kecakapan disini adalah bahwa subjek dalam suatu perjanjian harus sudah dianggap cakap untuk melakukan perbuatan sendiri menurut ketentuan hukum. Cakap merupakan syarat umum untuk melakukan perbuatan hukum secara sah, yaitu harus sudah dewasa, sehat akal fikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu. Mengenai syarat kecakapan ini, harus dituangkan secara jelas oleh pihak dalam membuat sesuatu perikatan. Pasal 1330 KUH Perdata memberikan batasan orang-orang mana saja yang dianggap tidak cakap untuk bertindak membuat perjanjian adalah:

- a. Orang-orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang dibawah pengampuan;
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang sudah melarang membuat perjanjian tertentu. Mereka ini apabila melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka, dan bagi isteri ada ijin suaminya

Syarat sahnya perjanjian yang kedua menurut Pasal 1320 KUH Perdata adalah kecakapan untuk membuat perikatan (*om eene verbintenis aan te gaan*). Di sini terjadi

percampuradukan penggunaan istilah perikatan dan perjanjian. Dari kata “membuat” perikatan dan perjanjian dapat disimpulkan adanya unsur “niat” (sengaja).

Hal yang demikian itu dapat disimpulkan cocok untuk perjanjian yang merupakan tindakan hukum. Apalagi karena unsur tersebut dicantumkan sebagai unsur sahnya perjanjian, maka tidak mungkin tertuju kepada perikatan yang timbul karena undang-undang. Istilah yang tepat untuk menyebut syaratnya perjanjian yang kedua ini adalah kecakapan untuk membuat perjanjian.

Pasal 1329 KUHperdata menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap. Kemudian Pasal 1330 menyatakan bahwa ada beberapa orang tidak cakap untuk membuat perjanjian, yakni: Pertama, orang yang belum dewasa; Kedua, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan; dan Ketiga, orang-orang perempuan dalam pernikahan, (setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 pasal 31 ayat (2) maka perempuan dalam perkawinan dianggap cakap hukum).

Seseorang dikatakan belum dewasa menurut pasal 330 KUHPerdata jika belum mencapai umur 21 tahun. Seseorang dikatakan dewasa jika telah berumur 21 tahun atau berumur kurang dari 21 tahun, tetapi telah menikah. Dalam perkembangannya, berdasar Pasal 47 dan 50 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 kedewasaan seseorang ditentukan bahwa anak berada di bawah kekuasaan orang tua atau wali sampai umur 18 tahun.

Selanjutnya Mahkamah Agung melalui Putusan No. 447/Sip/1976 tanggal 13 Oktober 1976 menyatakan bahwa dengan berlakunya UU No 1 Tahun 1974, maka batas seseorang berada di bawah kekuasaan perwalian adalah 18 tahun, bukan 21 tahun. Henry R. Cheseemen 37 menjelaskan bahwa di dalam sistim common law, seseorang dikatakan belum dewasa jika belum berumur 18 tahun (tahun) dan 21 tahun (pria). Dalam perkembangannya, umumnya negara-negara bagia di Amerika Serikat telah menepakati bahwa kedewasaan tersebut ditentukan jika seseorang telah berumur 18 tahun yang berlaku baik bagi wanita maupun pria.

Seseorang yang telah dewasa dapat tidak cakap melakukan perjanjian, jika yang bersangkutan diletakan di bawah pengampuan (curatele atau conservatorship). Seseorang dapat diletakan di bawah pengampuan jika yang bersangkutan gila, dungu (onnoozelheid), mata gelap (razernij), lemah akal (zwakheid van vermogens) atau juga pemboros.

Orang yang demikian itu tidak menggunakan akal sehatnya, dan oleh karenanya dapat merugikan dirinya sendiri. Seseorang yang telah dinyatakan pailit juga tidak cakap untuk melakukan perikatan tertentu. Seseorang yang telah dinyatakan pailit untuk membuat suatu perikatan yang menyangkut harta kekayaannya. Ia hanya boleh melakukan perikatan yang mengungkapkan budel pailit, dan itupun harus sepengetahuan kuratornya.

3. Adanya Suatu Hal Tertentu

Suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan. Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian yang memuat prestasi tersebut harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah barang yang menjadi objek suatu perjanjian. Menurut Pasal 1333 KUH Perdata barang yang menjadi objek suatu perjanjian ini harus tertentu, setidak-tidaknya harus ditentukan jenisnya, sedangkan jumlahnya tidak perlu ditentukan asalkan saja kemudian dapat ditentukan atau diperhitungkan.

Kemudian dalam Pasal 1332 KUH Perdata ditentukan bahwa barang-barang yang dapat dijadikan objek perjanjian hanyalah barang-barang yang dapat diperdagangkan. Lazimnya barang-barang yang dapat dipergunakan untuk kepentingan umum dianggap sebagai barang-barang di luar perdagangan, sehingga tak bisa dijadikan objek perjanjian. Hal-hal tersebut sangat perlu diperhatikan oleh para pihak yang membuat perjanjian, karena untuk dapat menentukan atau menetapkan kewajiban si berhutang (debitur) apabila terjadi suatu perselisihan. Objek daripada suatu perjanjian tidak selalu harus

sudah ada pada saat perjanjian, akan tetapi bisa juga belum ada.

Syarat sahnya perjanjian yang ketiga adalah adanya suatu hal tertentu (een bepaald onderwerp). Pasal 1333 KUHPerdota menentukan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu benda (zaak) yang paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Suatu perjanjian harus memiliki objek tertentu. Suatu perjanjian haruslah mengenai suatu hal tertentu (certainty of terms), berarti bahwa apa yang diperjanjikan, yakni hak dan kewajiban kedua belah pihak. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit dapat ditentukan jenisnya.

Istilah barang dimaksud di sini apa yang dalam bahasa Belanda disebut sebagai zaak. Zaak dalam bahasa Belanda tidak hanya berarti barang dalam arti sempit, tetapi juga berarti yang lebih luas lagi, yakni pokok persoalan. Oleh karena itu, objek perjanjian tidak hanya berupa benda, tetapi juga bisa berupa jasa. Suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah objek prestasi perjanjian. Isi prestasi tersebut harus tertentu atau paling sedikit dapat ditentukan jenisnya.

KUHPerdota menentukan bahwa barang yang dimaksud tidak harus disebutkan, asalkan nanti dapat dihitung atau ditentukan. Misalnya mengenai perjanjian “panen tembakau dari suatu ladang dalam tahun berikutnya” adalah sah. Perjanjian jual beli “teh untuk seribu rupiah” tanpa penjelasan lebih lanjut, harus dianggap tidak cukup jelas.

4. Adanya Suatu Sebab yang Halal

Kata “sebab” adalah terjemahan bahasa latin “causa”. “sebab” adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian. Menurut pasal 1320 KUH Perdata, yang dimaksud dengan “causa” itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri”, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak.

Kata kausa yang diterjemahkan dari kata oorzaak (Belanda) atau causa (Latin) bukan berarti sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat perjanjian, tetapi mengacu kepada isi dan tujuan perjanjian itu sendiri. Misalnya dalam perjanjian jual beli, isi dan tujuan atau kausanya adalah pihak yang satu menghendaki hak milik suatu barang, sedangkan pihak lainnya menghendaki uang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka apabila seseorang membeli pisau di suatu toko dengan maksud membunuh orang, maka jual beli tersebut mempunyai kausa yang halal. Apabila maksud membunuh tersebut dituangkan di dalam perjanjian, misalnya penjual pisau menyatakan hanya bersedia menjual pisaunya jika pembeli membeli membunuh orang dengan pisaunya, disini tidak ada kausa hukum yang halal.

Menurut Pasal 1335 jo 1337 KUHPerdota bahwa suatu kausa dinyatakan terlarang jika bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Suatu kausa dikatakan bertentangan dengan undang-undang, jika kausa di dalam perjanjian yang bersangkutan isinya bertentangan dengan undang-undang, jika kausa di dalam perjanjian yang bersangkutan isinya bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

Untuk menentukan apakah suatu kausa perjanjian bertentangan dengan kesusilaan (goede zeden) bukanlah masalah yang mudah, karena istilah kesusilaan ini sangat abstrak, yang isinya bisa berbeda-beda antara daerah yang satu dan daerah atau antara kelompok masyarakat yang satu dan lainnya. Selain itu penilaian orang terhadap kesusilaan dapat pula berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman.

Kausa hukum dalam perjanjian yang terlarang juga apabila bertentangan ketertiban umum, keamanan Negara, keresahan dalam masyarakat, dan karenanya dikatakan mengenai masalah ketatanegaraan. Didalam konteks Hukum Perdata International (HPI), ketertiban umum dapat dimaknai sebagai sendi-sendi atau asas-asas hukum suatu negara. Kuasa hukum yang halal ini di dalam sistim common law dikenal dengan istilah legaliti yang dikaitkan dengan public policy. Suatu kontrak dapat menjadi tidak sah (illegal) jika bertentangan dengan public policy. Walaupun sampai sekarang belum ada definisi public policy jika berdampak negatif pada masyarakat atau mengganggu keamanan dan kesejahteraan masyarakat (public's safety and welfare).

Dua syarat yang disebutkan pertama diutamakan dinamakan syarat subjektif karena

kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian, sedangkan dua syarat yang disebutkan terakhir dinamakan syarat objektif karena mengenai perjanjian sendiri atau objek dari perjanjian yang dilakukan tersebut.

Semua perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas di akui oleh hukum, akan tetapi apabila tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap syarat subjektif), maupun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya syarat objektif). Perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUH Perdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUH Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Di dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah: (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdata, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Hal yang sama jugaditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Kesepakatan dalam perjanjian kerja adalah komponen yang sangat penting untuk memastikan kedua belah pihak, yaitu pemberi kerja dan pekerja, memahami dan menyetujui syarat dan ketentuan yang akan mengatur hubungan kerja mereka. Perjanjian kerja harus disepakati oleh kedua belah pihak (pemberi kerja dan pekerja) tanpa adanya paksaan, kekeliruan, atau penipuan.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.

Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Apabila syarat pada poin 1 dan 2 tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin 3 dan 4 yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum. Berdasarkan hal tersebut maka keabsahan perjanjian kerja antara seorang Notaris dan Pekerja penyandang disabilitas dianggap sah selama terpenuhinya syarat perjanjian kerja yang telah ditentukan berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Perjanjian Kerja Antara Notaris dengan Pekerja Penyandang Disabilitas

Pada dasarnya manusia itu produktif, produktivitas manusia cara yang sangat ilmiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain. Penggunaan kerja tidak dibatasi untuk aktivitas ekonomi belaka, melainkan mencakup seluruh tindakan-tindakan produktif mengubah dan mengolah alam material untuk mencapai tujuan.

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Kata pekerja memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerjaan biasa juga diidentikkan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikkan dengan pekerjaa kasar berpendidikan minim dan penghasilan rendah.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." Dari pengertian tersebut, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya tentang hukum ketenagakerjaan, "hubungan kerja ialah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja" . Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan member upah". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

1. Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Perintah

Di bawah perintah (*gezag ver hourding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi. Perintah adalah salah satu elemen atau unsur hubungan kerja. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 1 angka 15 UUK. Sebagai salah satu elemen pembentuk hubungan kerja, makna “perintah” sangat penting.

Di dalam KUH Perdata yaitu di dalam pasal 1601 a, menegaskan, “persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Menurut BW “perintah” merupakan elemen persetujuan perburuhan atau perjanjian kerja. Di dalam BW pun tidak dijelaskan tentang makna “perintah”.

Namun demikian kata “perintah” di dalam BW lebih jelas daripada makna “perintah” di dalam pasal 1 angka 15 UK. Di dalam BW kata “perintah” merupakan bagian frase “di bawah perintah untuk melakukan pekerjaan”. Dengan demikian menurut BW kata “perintah” harus ditautkan dengan dilakukannya pekerjaan. Dengan pendekatan komparasi makna “perintah” yang terkandung di dalam BW dapat ditarik semakna dengan makna “perintah” di dalam pasal 1 angka 15. Dengan demikian salah satu elemen makna kata “perintah” di dalam pasal 1 angka 15 adalah bahwa perintah harus ditautkan dengan dilakukannya pekerjaan.

Uraian tersebut bisa dibenarkan dengan diperkuat ilustrasi berikut ini. Ada pekerja wanita. Pekerja wanita ini diterima sebagai analis kredit di salah satu dealer sepeda motor. Setiap jam 10 pagi pekerja wanita tersebut diperintah (disuruh) menjemput anak pengusaha (menjemput dari sekolah). Satu dua kali, perintah tersebut dilakukan oleh pekerja wanita tersebut. Merasa tidak nyaman, perintah tersebut diabaikan oleh pekerja wanita tersebut. Dalam perkara ini menjemput anak pengusaha tidak bertautan dengan melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Di dalam Harrap’s Essential English Dictionary ditegaskan bahwa *command* adalah “Someone in authority commands you to do something when they order you to do it”. Menurut kamus Harrap’s ini elemen yang harus ada di dalam “*command*” atau “perintah” adalah “*in authority*” atau dalam kekuasaan atau kewenangan. Elemen “dalam kekuasaan” ini amat penting berkaitan dengan melekatnya kewenangan pada subjek hukum tertentu dan saat kekuasaan atau kewenangan itu dijalankan. Pemegang kekuasaan memerintah (pengusaha) memang dilekati kekuasaan, tetapi pemegang kekuasaan tidak dapat setiap saat memerintah. Seorang pekerja yang sedang beristirahat tidak bisa diperintah oleh pemegang kekuasaan memerintah. Beradanya kekuasaan dan saat kekuasaan memerintah dilaksanakan merupakan elemen penting perintah.

Perintah pengusaha terhadap pekerja harus bermotif. Artinya perintah itu harus mempunyai motif logis dan sesuai dengan tujuan dilakukannya pekerjaan itu. Contoh berikut ini benar-benar terjadi. Seorang direktur bank memerintahkan seluruh pekerjanya untuk menolak permohonan kredit yang diajukan etnis tertentu. Perintah ini tidak bermotif dan tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya pekerjaan. Elemen terakhir “perintah” adalah pernyataan lisan atau tulisan, langsung atau tidak langsung, subjek hukum tertentu (pengusaha) terhadap pekerja.

3. Upah

Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perjanjian kerja dapat di bagi dalam empat kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan:

- a. Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan.
- b. Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan, PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT. Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan maksimal tiga bulan.
- c. Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap.
- d. Berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang di lakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang diserahkan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai dengan isi perjanjian oleh pengusaha yang baru/pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka perjanjian kerja antara Notaris dan pekerja penyandang disabilitas dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan yang sifatnya terbatas. Artinya PKWT tidak bisa berlaku pada pekerjaan yang bersifat tetap atau dikerjakan secara rutin dalam waktu yang lama. Pekerjaan yang termasuk dalam PKWT adalah pekerjaan yang dapat selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama, sifatnya musiman atau

pekerjaan yang berhubungan dengan produk dan kegiatan baru yang masih dalam tahap percobaan. Adapun masa kerja atau jangka waktu perjanjian dalam PKWT diatur sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerjasama antara pekerjaan dan perusahaan. Akan tetapi, batas maksimalnya tidak bisa lebih dari 5 tahun.

Tanggung Jawab Notaris Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Penyandang Disabilitas Yang Bekerja Di Kantor Notaris

A. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha bukanlah suatu hal yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama yaitu mendorong kemajuan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan para pelaku proses produksi tersebut. Hubungan Industrial di Indonesia pada prinsipnya dikembangkan melalui semangat kegotong-royongan dan kebersamaan diantara para pelaku proses produksi, yang disertai dengan semangat musyawarah untuk mufakat, dan menghindari adanya konflik atas dasar perbedaan kepentingan.

Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan, keduanya saling berhubungan, dan merupakan faktor esensial dalam mencegah suatu Perselisihan hubungan industrial. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh ataupun serikat buruh. Perselisihan Hubungan Industrial bisa saja timbul karena adanya hak-hak yang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Perselisihan Hak) dan ada pula yang disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan (Perselisihan Kepentingan).

Agar menghindari terjadinya kedua jenis perselisihan ini, maka perlu adanya rasa saling pengertian diantara kedua belah pihak, yang dapat diwujudkan melalui komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam 4 (empat) macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh

pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah “Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan bahwa “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan”.

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha titik Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, akibat PHK demi hukum.

Namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia, jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia dalam pasal 61 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau penghibahan. Apabila terjadi Pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh dalam kurung pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktik bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

Apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.

B. Hak Pekerja dalam Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Perjanjian kerja antara Notaris dan pekerja penyandang disabilitas dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan yang sifatnya terbatas. Kedua jenis perjanjian kerja tersebut menimbulkan akibat hukum yang berbeda terhadap hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

Kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha bukanlah suatu hal yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama yaitu mendorong kemajuan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan para pelaku proses produksi tersebut. Hubungan Industrial di Indonesia pada prinsipnya dikembangkan melalui semangat kegotong-royongan dan kebersamaan diantara para pelaku proses produksi, yang disertai dengan semangat musyawarah untuk mufakat, dan menghindari adanya konflik atas dasar perbedaan kepentingan. Dapat terlihat jelas bahwa Hubungan Industrial dan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan, keduanya saling berhubungan, dan merupakan faktor esensial dalam mencegah suatu Perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh ataupun serikat buruh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Perselisihan Hubungan Industrial bisa saja timbul karena adanya hak-hak yang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Perselisihan Hak) dan ada pula yang disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan (Perselisihan Kepentingan). Untuk menghindari terjadinya kedua jenis perselisihan ini, maka perlu adanya rasa saling pengertian diantara kedua belah pihak, yang dapat diwujudkan melalui komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.

Perselisihan yang terjadi dalam suatu Hubungan Kerja pada akhirnya hanya akan merugikan banyak pihak. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menekankan agar suatu perselisihan dapat diselesaikan secara Bipartit. Hal ini dimaksudkan agar suatu penyelesaian perselisihan tidak lagi meninggalkan perasaan sakit hati atau persepsi negatif di antara para pihak terkait. Namun pada kenyataannya, pendekatan yang biasa dipakai selama ini untuk menyelesaikan perselisihan adalah pendekatan menang-kalah (win-win solutions) atau kompromi.

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenal 4 jenis perselisihan, yaitu: a) perselisihan hak, b) perselisihan kepentingan, c) perselisihan pemutusan hubungan kerja dan d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam undang-undang tersebut, penyelesaian perselisihan diselesaikan

melalui lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Menurut ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus; di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan; dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

PHK secara hukum bermasalah di mata hukum ketenagakerjaan sebenarnya bukan disebabkan karena PHK adalah suatu hal yang melanggar hukum (illegal), melainkan lebih disebabkan pada hal-hal yang menjadi bagian dari proses PHK itu sendiri yang membuat PHK sering kali menjadi sumber konflik dalam hubungan industrial.

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri.

Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama tiga hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan. Pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) akibat mangkir berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan yang melakukan PHK tanpa kesalahan Karyawan/Buruh/Pekerja ini masuk ke dalam PHK karena alasan efisiensi sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3). Bagi pekerja/buruh yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

Pendekatan yang biasa dipakai selama ini untuk menyelesaikan perselisihan adalah pendekatan menang-kalah (win-win solutions) atau kompromi. Padahal kedua pendekatan tersebut dapat menyisakan persepsi negatif di antara pihak-pihak berselisih, yang dapat mengganggu keharmonisan hubungan maupun komitmen para pihak dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada semakin menurunnya tingkat ketahanan usaha maupun keamanan kerja. Munculnya Perselisihan Hubungan Industrial pada dasarnya tidak perlu terjadi apabila sebuah perusahaan telah memahami mekanisme penyelesaian perselisihan dengan prinsip win-win solutions.

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dimungkinkan untuk dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diusahakan melalui penyelesaian perselisihan yang terbaik, yaitu penyelesaian perselisihan oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Menghindari terjadinya suatu perselisihan Hubungan Industrial, maka para pihak diminta untuk senantiasa mencegah terjadinya perselisihan tersebut dengan berbagai cara. Apabila pencegahan perselisihan tersebut tidak berhasil dilakukan, maka wajib diadakan perundingan bipartit diantara para pihak yang berselisih, yang telah diatur tata cara dan lamanya waktu penyelesaian perselisihan.

Perundingan bipartit ini merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau

serikat pekerja/buruh adalah dengan melakukan penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi jalan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan melahirkan hak-hak pekerja sebagai akibat atau konsekuensi dari kesepakatan antara kedua belah pihak. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak pekerja tersebut. Secara mendasar terdapat beberapa hak pekerja yang melekat pada pekerja/buruh, antara lain:

1. Hak untuk mendapatkan upah yang adil. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah sebagai hasil kompensasi dari kerjanya. Upah yang diberikan harus sesuai dengan tenaga dan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini diatur dalam dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Hak atas keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Selama masa kerja, pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan sebagai jaminan hak untuk hidup. Oleh karena itu pemberi kerja harus memberikan fasilitas yang dapat menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja secara adil tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin maupun SARA, sebagaimana dilindungi dalam Pasal 28D UUD 1945.
3. Hak atas jaminan sosial. Setiap pekerja dapat memperoleh jaminan sosial karena sebagai wujud jaminan atas resiko sosial, serta waktu dan tenaga yang dikeluarkan selama jam kerja. Jaminan sosial juga diberikan untuk menjamin kesehatan buruh maupun keluarganya sebagaimana tercantum dalam Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. Hak atas istirahat dan cuti. Berdasarkan Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti. Waktu istirahat yang diberikan kepada pekerja minimal setengah jam setelah melakukan kerja selama 4 jam terus-menerus dan tidak terhitung dengan jam kerja. Sedangkan waktu cuti yang diberikan kepada pekerja termasuk cuti sakit, cuti keluarga meninggal, dan lain sebagainya. Teruntuk pekerja perempuan memiliki hak khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya, serta untuk mengurus anaknya ketika selesai melahirkan seperti menyusui, dan bahkan berhak untuk mendapatkan waktu istirahat ketika mengalami keguguran seperti yang diatur dalam Pasal 81-83.
5. Setiap pekerja/buruh berhak untuk tidak bekerja dalam hari-hari libur. Para pemberi kerja juga tidak dapat memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerjanya. Apabila terdapat pekerjaan di luar waktu jam kerja perlu adanya persetujuan dari pekerja yang bersangkutan, serta wajib membayar upah lembur yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri. Para pekerja dapat diperkerjakan dari waktu kerjanya tidak boleh dari 3 jam dalam sehari dan pekerja juga berhak menolak apabila tidak bersedia melakukannya.
6. Hak untuk berserikat. Untuk memperjuangkan kepentingan bersama para pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 104, maka para pekerja/buruh diperbolehkan untuk membuat maupun berserikat dalam perkumpulan serikat pekerja.
7. Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan hal-hal lain yang diwajibkan oleh agamanya tanpa ada batasan apapun dari pihak pemberi kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
8. Hak untuk mogok kerja. Berdasarkan Pasal 137 Undang-Undang Ketenagakerjaan, para pekerja/buruh dapat melakukan mogok kerja apabila terjadi kegagalan kesepakatan yang merugikan pihak pekerja. Hal ini dapat dilakukan selama pekerja tetap berperilaku tertib dan tidak melakukan tindakan yang berlawanan dengan hukum maupun yang dilarang dalam peraturan.

Apabila hak-hak pekerja/buruh tersebut di atas diterapkan baik oleh para pemberi kerja di lingkungan kerja, maka akan menciptakan budaya kerja yang harmonis demi keberlangsungan hubungan kerja. Namun seiring beralihnya beberapa regulasi menjadi

UU Cipta Kerja yang menyusung konsep omnibus law, maka ketentuan mengenai ketenagakerjaan termasuk perjanjian kerja tunduk dan diatur dalam undang-undang tersebut.

Peraturan terhadap PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai turunan aturan dari UU Cipta Kerja. Setelah diberlakukan dan disahkan nya regulasi tersebut, ketentuan mengenai tenaga kerja termasuk hak-hak nya mengalami perubahan seperti yang diatur pada PKWT.

Pada aturan sebelumnya yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur sama sekali tentang pemberian kompensasi dalam PKWT yang kontraknya telah berakhir. Sementara itu, di dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, membebaskan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan dana kompensasi sebagai bentuk pesangon atau penghargaan masa kerja bagi karyawan kontrak pada saat berakhirnya PKWT.

Pekerja/buruh yang berhak menerima dana kompensasi dan uang pesangon merupakan karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 bulan secara teratur. Jika kontrak tersebut hendak diperpanjang, maka dana kompensasi dan uang pesangon ini bisa disampaikan sebelum adanya perpanjangan PKWT tersebut. Selanjutnya, uang kompensasi berikutnya diberikan pada saat selesai masa perpanjangan.

Kompensasi adalah apapun yang didapatkan oleh pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Kompensasi Adalah suatu yang didapatkan oleh pekerja hasil dari jasa mereka pada perusahaan bersangkutan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa kompensasi bukan dalam bentuk Keuangan saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, ataupun komisi, kemudian yang tidak langsung dalam bentuk subsidi, pembayaran duit cuti, dana pensiun, asuransi, maupun pendidikan dan lain-lainnya, namun juga bukan dalam segi keuangan saja, yaitu dalam segi pekerjaan ataupun lingkup pekerjaan. Dalam bentuk amanat, kepedulian, keluangan, penghargaan, selanjutnya lingkup pekerjaan yaitu situasi kerja, pengelompokan kerja, kualitas dan rencana kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerja yang bersifat tetap. PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Perbaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Perbaruan PKWT hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak mendapat kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak. Kompensasi tersebut tidak diatur dalam Undang-undang sebelumnya, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Hubungan kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Jenis pengaturan kategori pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWT sebagaimana di maksud dalam Pasal 81 Angka 15 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan menjadi:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;

- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pemberian uang kompensasi bagi karyawan PKWT diatur pada Pasal 81 Angka 17 yang menyisipkan Pasal 61 huruf a di antara Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Pemerintah kemudian menerbitkan peraturan pelaksana dari Undang-undang Cipta Kerja, yakni Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, berakhirnya PKWT dapat dikategorikan dalam dua kelompok PKWT yang berakhir sesuai dengan jangka waktu PKWT diakhiri oleh salah satu pihak sebelum jangka waktu berakhir.

Untuk PKWT yang berakhir sesuai dengan jangka waktu, sebelum adanya Undang-undang Cipta Kerja, tidak ada kewajiban dari perusahaan untuk memberikan kompensasi. Ketentuan ini kemudian diubah dalam Undang-undang Cipta Kerja, sebagaimana diatur pada Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Kerja

Pasal 15 menyatakan:

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Adapun perhitungan jumlah dan besaran dana kompensasi yang dapat diberikan telah diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu:

1. Pekerja PKWT yang bekerja selama 12 bulan secara teratur, diberi hak sebesar 1 bulan Upah;
2. Pekerja PKWT yang bekerja selama 1 bulan atau lebih, tetapi masih kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara merata dengan perhitungan: masa kerja x 1 bulan Upah;
3. Pekerja PKWT yang bekerja selama lebih dari 12 bulan, dihitung secara merata dengan menghitung: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

Uang kompensasi dan pesangon ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing PKWT, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 15 ayat (5) yaitu: “Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT”. Ketentuan pemberian uang kompensasi dan pesangon itu tentu menguntungkan bagi pekerja/buruh. Karena pada dasarnya, aturan ini diundangkan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang adil dan merata di

antara pekerja PKWT dan PKWTT.

Untuk pekerja/buruh yang mengalami masa peralihan pasca- diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020, pengaturannya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana mengatur ketentuan mengenai masa peralihan uang kompensasi pasca-diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Pasal 64 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan besaran uang kompensasi untuk PKWT sebelum diundangkannya UU Nomor 11 tahun 2020, perhitungannya dimulai sejak 2 November 2020 hingga PKWT berakhir.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka pekerja penyandang disabilitas yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu, dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, maka akan mendapatkan Uang Kompensasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun bagi pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maka akan mendapatkan berupa:

1. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

3. Uang Penggantian Hak

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain.

Dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Penghitungan uang pesangon dapat di jelaskan dalam Pasal 40 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan sebagai

berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas apabila pekerja penyandang disabilitas diputus hubungannya oleh notaris yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja yakni, hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang besaran jumlahnya sudah diatur di dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara notaris dengan pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di kantor notaris adalah berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja tersebut berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau juga berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan yang sifatnya terbatas, sedangkan PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
2. Tanggung jawab notaris terhadap pemutusan hubungan kerja pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di kantor notaris adalah memberikan hak-hak kepada pekerja tersebut berdasarkan perjanjian kerja yang sudah dibuat oleh Notaris dan pekerja tersebut. Bagi perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka Notaris berkewajiban memberikan hak kepada pekerja penyandang disabilitas berupa pemberian Uang Kompensasi. Apabila perjanjian kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka Notaris berkewajiban memberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie Zaeni A. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Asikin Zainal. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khakim Abdul. 2003. *Seri Hukum Perburuhan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hadjon Philipus M. 1994. "Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila. Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII. Universitas Airlangga.
- Mertokusumo Sudikno. 2003. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Soepomo Iman. 1974. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Setiono. 2004. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Soepomo Iman. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Asyhadie Zaeni. Op.Cit.
- Soepomo Iman. Op.Cit.
- Husni Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Setiono, Op.Cit.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1999, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi Kedua, Cet. 1, Jakarta, Balai Pustaka.
- Muchsin. Op.Cit.
- Rahardjo Satjipto. 1983. *Permasalahan Hukum di Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Santoso M. Agus. 2014. *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua. Jakarta: Kencana.
- Algra dkk. 1983. *Mula Hukum*. Jakarta: Binacipta.
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Op.Cit.
- Hadjon Philipus M. Op.Cit.
- Marzuki Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamuji. 2009. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamuji. Op. Cit.
- Syamsudin M. 2021. *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum*. Jakarta: Kencana.
- R. Subekti. 1980. *Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional*. Bandung: Alumni.
- Ichsan Achmad. *Hukum Perdata I B*. Jakarta: PT. Pembimbing Masa.
- Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa.
- Muhammad Abdulkadir. 1990. *Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- HS Salim. 2002. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni Lalu. Op.Cit.
- Ibid, hlm. 56.
- Anomim. 1995. *Harrap's Essential English Dictionary*. Chambers Harraps Published Ltd, Edinburgh.
- Asyhadie Zaeni. Op.Cit.
- Halim A. Ridwan. 1990. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syaufi Mohd. 2009. *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada.