

BAB II KAJIAN TEORI

A. LANDASAN TEORI

1. Teori Perjanjian

a. Pengertian

Terminologi kesepakatan kerap dikenal pula sebagai persetujuan, yang bersumber dari kata Belanda yaitu *overeenkomst*. Berdasarkan pendapat Subekti "Sebuah kesepakatan juga disebut persetujuan sebab kedua belah pihak menyetujui untuk melaksanakan sesuatu, bisa dikatakan bahwa dua ungkapan (kesepakatan dan persetujuan) tersebut memiliki makna yang identik".¹

Kata kontrak merupakan istilah yang digunakan dalam praktik komersial selain kata kesepakatan dan persetujuan. Kebingungan mengenai istilah kontrak atau kesepakatan masih acap kali dijumpai dalam praktik komersial. Pelaku usaha memahami bahwa kedua terminologi antara kesepakatan dan kontrak memiliki definisi yang berlainan. Menurut Muhammad Syaifuddin pengertian antara kesepakatan dan kontrak adalah serupa, bila ditinjau dari definisi yang tercantum dalam KUH-Perdata sebagai produk peninggalan kolonial Belanda, maka ditemukan kata "*overeenkomst*" dan "*contract*" untuk pengertian yang sama, sebagaimana diperhatikan dalam Buku III Bagian Kedua Tentang Perikatan-Perikatan yang Timbul dari Kontrak atau Persetujuan, yang dalam bahasa Belanda ditulis "*Van verbintenissen die uit contract of overeenkomst geboren worden*".

Konsep perjanjian dijabarkan dalam Pasal 1313 KUH-Perdata yang menyatakan bahwa "Suatu kesepakatan merupakan suatu tindakan di mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain

¹ Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Intermassa, Jakarta, Hlm.11

atau lebih". Dari pengertian ini, beberapa akademisi kurang menyetujui karena memiliki sejumlah kekurangan.

Berdasarkan pandangan Abdulkadir Muhammad, formulasi Pasal 1313 KUH-Perdata mengandung kelemahan karena:²

- 1) Hanya mencakup satu pihak saja.

Hal ini terlihat dari rumusan "*seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang atau lebih lainnya*". Istilah "*mengikat*" bersifat unilateral, sehingga perlu dirumuskan "*kedua belah pihak saling mengikatkan diri*", dengan demikian terlihat adanya kesepakatan antara pihak-pihak, agar mencakup perjanjian timbal balik.

- 2) Kata "*tindakan*" termasuk di dalamnya kesepakatan.

Pengertian tindakan meliputi juga aktivitas melaksanakan tugas tanpa wewenang atau perbuatan melawan hukum yang tidak mengandung kesepakatan. Seharusnya digunakan kata persetujuan.

- 3) Definisi perjanjian terlampau luas

Cakupannya juga meliputi perihal janji pernikahan yang termasuk dalam ranah hukum keluarga, seharusnya yang diatur adalah relasi antara debitur dan kreditur dalam bidang harta kekayaan. Perjanjian yang dimaksud dalam Pasal 1313 KUH-Perdata adalah perjanjian yang berdampak dalam bidang harta kekayaan, sehingga perjanjian di luar ranah hukum tersebut bukan merupakan cakupan perjanjian yang dimaksudkan.

- 4) Tidak menyebutkan tujuan

Formulasi Pasal 1313 KUH-Perdata tidak mencantumkan maksud dilaksanakannya suatu perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri tidak memiliki kejelasan untuk tujuan apa diadakan perjanjian.

² Abdulkadir Muhamad, 1992, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bandung, Hlm.78.

Pendapat dari Abdul Kadir Muhamad didukung oleh pendapat R. Setiawan. Menurutnya bahwa “Pengertian perjanjian tersebut terlalu luas, karena istilah perbuatan yang dipakai dapat mencakup juga perbuatan melawan hukum dan perwalian sukarela, padahal yang dimaksud adalah perbuatan melawan hukum”.³

Mariam Darus Badruzaman tidak menyajikan *elaborasi* terkait konsep perjanjian, tetapi menyampaikan kritik terhadap deskripsi perjanjian yang tercantum dalam regulasi Pasal 1313 KUH-Perdata, yang dianggapnya kurang komprehensif dan terlampau ekstensif. Ketidaklengkapan tersebut disebabkan oleh fokusnya yang hanya mencakup kesepakatan *unilateral*, sementara keluasan definisinya dianggap berlebihan karena turut merangkum janji pernikahan, yaitu tindakan dalam ranah hukum kekeluargaan yang juga memunculkan suatu kesepakatan.

b. Syarat Sah Perjanjian

Ketentuan validitas kontrak berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata mencakup empat elemen, yakni: persetujuan pihak-pihak terkait, kompetensi dalam pembuatan kontrak, objek spesifik, dan kausa yang diperbolehkan. Dua kriteria awal (persetujuan dan kompetensi) dikategorikan sebagai prasyarat subjektif, sedangkan dua kriteria akhir (objek spesifik dan kausa yang diperbolehkan) diklasifikasikan sebagai prasyarat objektif.

Bila prasyarat subjektif tidak terealisasi, kontrak dapat diajukan pembatalan (*vernietigbaar*). Ini mengindikasikan bahwa kontrak tetap berlaku dan mengikat selama tidak ada pihak yang mengajukan permohonan pembatalan ke lembaga peradilan. Pihak yang berhak mengajukan pembatalan ialah individu yang tidak kompeten atau pihak

³ R.Setiawan, 1979, *Pokok –Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, Hlm.49.

yang memberikan persetujuan tanpa kebebasan. Apabila lembaga peradilan memutuskan pembatalan, maka kontrak dianggap tidak pernah terjadi.⁴ Di sisi lain, jika prasyarat objektif tidak terpenuhi, kontrak dinyatakan batal secara hukum (*nietig*). Hal ini berarti kontrak dianggap tidak pernah ada sejak awal dan tidak menghasilkan konsekuensi hukum apapun bagi pihak-pihak terkait. Tidak dibutuhkan keputusan pengadilan untuk membatalkan kontrak tersebut. Implikasi yuridis dari tidak terpenuhinya syarat validitas kontrak ini crucial untuk dipahami oleh pihak-pihak yang akan menyusun kontrak, guna menghindari problematika hukum di masa mendatang.

Kesepakatan agar dapat dinyatakan valid dan memiliki konsekuensi yuridis wajib memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh regulasi. Kontrak agar dapat dianggap sah, harus terpenuhi 4 (empat) prasyarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

1) Persetujuan mutual

Kesepakatan bersama wajib terbebas dari unsur pemaksaan, kekeliruan, atau tipu muslihat (Sesuai Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Agar suatu persetujuan dapat terealisasi, maka pihak-pihak yang terlibat harus mencapai kata sepakat terkait aspek-aspek krusial dalam perjanjian. Dalam konteks kontrak sewa-menyewa, perlu adanya kesepakatan terlebih dahulu mengenai besaran biaya sewa dan jangka waktu penyewaan.

Persetujuan mengandung makna keselarasan kehendak di antara pihak-pihak yang mengikatkan diri dalam kesepakatan. Regulasi mengharapkan adanya keselarasan kehendak secara resiprokal, tanpa adanya pemaksaan, kekeliruan dan pengelabuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1321 KUH-Perdata.

Persetujuan berarti manifestasi kehendak beberapa individu. Menurut Herlien Budiono, persetujuan berarti "*kesepakatan hanya*

⁴ Miru, A. (2016). *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Cetakan ke-7. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.

dapat muncul dengan kolaborasi dari dua orang atau lebih atau kontrak "dikonstruksi" oleh tindakan dari beberapa orang sehingga perjanjian dikategorikan sebagai aksi hukum majemuk." Ungkapan "dikonstruksi" oleh dua orang atau lebih memiliki arti dua pihak atau lebih karena dimungkinkan satu individu mewakili kepentingan lebih dari satu orang.

2) Kapabilitas untuk menciptakan suatu ikatan hukum

Setiap orang diasumsikan berkompoten untuk mengikatkan diri dalam perjanjian hukum, kecuali jika peraturan menyatakan ketidakmampuannya. Pihak-pihak yang dianggap tidak kompeten mencakup mereka yang belum mencapai usia dewasa dan yang berada di bawah pengampuan (Merujuk pada Pasal 1330 KUH-Perdata). Individu yang dinyatakan tidak kompeten ialah mereka yang tidak dapat membuat komitmen dan bertanggung jawab atas implikasi yuridis yang muncul dari komitmen tersebut.

3) Suatu hal tertentu.

Sebuah aspek spesifik bisa diinterpretasikan sebagai inti kesepakatan/substansi kewajiban/obligasi atau terkadang juga dipahami sebagai esensi dari tanggung jawab. Regulasi legal mengharuskan inti kesepakatan bersifat konkret. Sasaran dari suatu persetujuan adalah untuk membangun, memodifikasi atau mengakhiri suatu relasi yuridis. Obligasi yang dimaksud dapat berupa aksi yang mengharuskan pihak-pihak terkait untuk menyerahkan sesuatu, mengeksekusi sesuatu, atau menahan diri dari melakukan sesuatu. Tanggung jawab tersebut wajib dapat dielaborasi secara mendetail. Ketentuan Pasal 1332 KUH-Perdata menegaskan "hanya komoditas yang dapat ditransaksikan saja yang bisa menjadi inti suatu kesepakatan." Penafsiran dari regulasi ini ialah bahwa komoditas yang dapat dijadikan sebagai inti kesepakatan adalah yang mampu dinilai secara finansial atau

memiliki signifikansi ekonomis, sehingga jika muncul konflik dapat dengan mudah ditentukan valuasinya.

Subjek kesepakatan bisa berupa komoditas, namun juga dimungkinkan bukan komoditas, seperti dalam kontrak kerja. Hanya komoditas yang dapat diperjualbelikan saja yang menjadi inti kesepakatan (Selaras dengan Pasal 1332 KUH-Perdata). Komoditas yang dalam implementasinya dapat ditransaksikan dan sanggup dievaluasi secara moneter.

4) Suatu alasan yang diperbolehkan

Persyaratan keempat untuk validitas suatu kesepakatan adalah suatu alasan yang diperbolehkan atau kausa yang legal. Regulasi Pasal 1335 KUH-Perdata menegaskan bahwa "*Suatu persetujuan tanpa alasan atau dibuat berdasarkan suatu alasan yang fiktif atau dilarang, tidak memiliki kekuatan hukum*". Interpretasi dari pasal ini adalah kesepakatan tersebut menjadi tidak sah secara otomatis menurut hukum.

c. Berakhirnya Perjanjian

Terminasi sebuah kesepakatan bisa terjadi akibat suatu aksi atau kejadian spesifik, baik yang diinginkan maupun tidak diinginkan oleh pihak-pihak terkait. Situasi-situasi tertentu meliputi:

- 1) Sudah ditetapkan dalam kesepakatan oleh pihak-pihak yang terlibat;
- 2) Peraturan perundang-undangan telah menetapkan batasan durasi berlakunya kesepakatan;
- 3) Pihak-pihak terkait atau peraturan perundang-undangan dapat menetapkan bahwa dengan terjadinya kejadian tertentu maka kesepakatan akan berakhir;
- 4) Keberadaan suatu deklarasi untuk mengakhiri kesepakatan;
- 5) Akibat keputusan pengadilan
- 6) Sasaran kesepakatan sudah terealisasi.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memuat ketentuan tentang pengakhiran suatu perjanjian. Secara khusus, Pasal 1381 menguraikan sepuluh cara untuk mengakhiri perjanjian, yaitu:

- 1) Pembayaran
- 2) Penawaran pembayaran tunai yang diikuti dengan pengiriman. Biasanya, teknik ini diterapkan ketika kreditur menolak untuk menerima pembayaran. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi atau membantu debitur yang ingin membayar kembali tetapi ragu-ragu apakah krediturnya akan menerimanya.
- 3) Proses pelunasan utang dengan cara memperhitungkan tagihan masing-masing pihak untuk menghapus salah satu komitmen. Hal ini dikenal dengan istilah perjumpaan utang atau kompensasi.
- 4) Pembuatan perjanjian baru dengan tujuan untuk menggantikan atau meniadakan perjanjian sebelumnya yang dikenal sebagai novasi utang.
- 5) Ketika debitur dan kreditur menggabungkan posisi mereka, maka secara otomatis terjadi percampuran utang, yang menyebabkan kebingungan. Misalnya:
“Jika debitur menjadi ahli waris tunggal kreditur”
“Jika seorang wanita yang juga seorang debitur menikah dengan kreditur dalam percampuran utang.”
- 6) Tindakan kreditur membebaskan debitur dari kewajibannya untuk melaksanakan pelaksanaan perjanjian dikenal dengan istilah pembebasan utang.
- 7) Musnahnya barang yang diutangkan: Jika barang yang menjadi pokok perjanjian musnah, maka perjanjian batal, asalkan debitur dapat menunjukkan bahwa musnahnya barang tersebut bukan karena kesalahannya.
- 8) Jika suatu perjanjian dibatalkan atau dibatalkan dan tidak memenuhi standar obyektif, maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum. Jika suatu perjanjian dibatalkan karena tidak memenuhi

syarat subyektif-misalnya, jika seorang anak di bawah umur yang belum dewasa membuat perjanjian jual beli dengan orang dewasa-orang tuanya dapat melakukannya dengan alasan bahwa anak di bawah umur tersebut belum dewasa.

- 9) Pengenaan syarat batal, yang didefinisikan sebagai persyaratan yang, jika tidak dipenuhi, membuat perjanjian batal demi hukum atau tidak dapat dilaksanakan. Hal ini biasanya didasarkan pada kejadian yang tidak terduga.
- 10) Daluwarsa merupakan instrumen untuk mendapatkan hak atas sesuatu atau terbebas dari suatu obligasi melalui berlalunya periode tertentu dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam regulasi hukum yang berlaku.⁵

Berdasarkan pandangan Subekti, metode-metode yang telah disebutkan belum komprehensif karena masih terdapat cara-cara lain yang tidak tercantum, misalnya berakhirnya suatu periode waktu (durasi) dalam suatu kesepakatan atau meninggalnya salah satu pihak dalam beberapa jenis perjanjian tertentu.

Di sisi lain, R. Setiawan berpendapat bahwa istilah "pelunasan" mengacu pada setiap penyelesaian kewajiban. Umumnya, dengan dilaksanakannya pelunasan, kewajiban tersebut menjadi terhapus, namun dalam beberapa kasus tertentu, kewajibannya tetap berlaku meskipun telah dilakukan pelunasan.

d. Akibat-Akibat Hukum Dalam Perjanjian

Dalam karya Dudu Duswara Machmuddin, A. Ridwan Halim mendefinisikan konsekuensi yuridis sebagai seluruh dampak yang muncul dari setiap tindakan legal yang dilaksanakan oleh entitas hukum terhadap objek hukum, atau dampak-dampak lainnya yang timbul akibat kejadian-kejadian spesifik yang oleh regulasi terkait telah ditetapkan atau diinterpretasikan sebagai konsekuensi yuridis. Konsekuensi yuridis

⁵ Subekti, 2001, "*Pokok – Pokok Hukum Perdata*", Jakarta, Penerbit PT. Intermasa,

ini menghasilkan hak dan kewajiban bagi para entitas hukum. Dengan kata lain, konsekuensi yuridis merupakan dampak yang dihasilkan oleh suatu peristiwa hukum.

Penyusunan kesepakatan merupakan peristiwa hukum karena tindakan entitas hukum, yaitu aktivitas yang dilakukan individu atau badan hukum yang dapat mengakibatkan konsekuensi yuridis. Dampak-dampak yang muncul akibat adanya Kesepakatan yang sah diatur dalam pasal-pasal KUHPdt sebagai berikut:

- 1) Seluruh kesepakatan yang disusun secara sah memiliki kekuatan hukum setara dengan undang-undang bagi pihak-pihak yang menyusunnya. Suatu kesepakatan tidak dapat dibatalkan kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang dinyatakan oleh undang-undang untuk itu dan kesepakatan tersebut harus dilaksanakan dengan niat baik. Sesuai dengan Pasal 1338 KUHPdata.
- 2) Suatu kesepakatan tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara eksplisit dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut karakteristik kesepakatan, diwajibkan oleh kewajaran, kebiasaan, dan undang-undang. Sesuai dengan Pasal 1339 KUHPdata.
- 3) Suatu kesepakatan hanya berlaku di antara pihak-pihak yang menyusunnya. Suatu kesepakatan tidak dapat mengakibatkan kerugian dan keuntungan bagi pihak ketiga (kecuali dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317 KUHPdata). Sesuai Pasal 1340 KUHPdata.
- 4) Setiap individu yang memiliki piutang diperbolehkan mengajukan pembatalan atas segala tindakan yang tidak diwajibkan yang dilakukan oleh orang yang berutang, asalkan dapat dibuktikan. Sesuai dengan Pasal 1341 KUHPdata.

2. Asas-Asas Dalam Perjanjian

Hukum perjanjian, sebagai salah satu cabang penting dalam ilmu hukum, dibangun di atas fondasi prinsip-prinsip fundamental yang dikenal sebagai asas-asas perjanjian. Asas-asas ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam pembentukan dan pelaksanaan perjanjian, tetapi juga menjadi landasan filosofis yang menjamin keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan bagi para pihak yang terlibat. Dalam upaya memahami dinamika dan kompleksitas hukum perjanjian modern, penting untuk mengkaji secara mendalam berbagai asas yang menjadi pilar utamanya. Asas-asas ini mencerminkan nilai-nilai dasar yang dianut oleh sistem hukum dan masyarakat, serta berperan *crucial* dalam menjembatani kesenjangan antara teori hukum dan praktik di lapangan. Dengan memahami dan menerapkan asas-asas perjanjian secara tepat, kita dapat menciptakan kerangka hukum yang kokoh untuk mengatur berbagai bentuk hubungan kontraktual dalam era yang semakin kompleks dan global ini. Di antara asas-asas utama yang dikenal dalam hukum perjanjian adalah:

- a. Asas kebebasan berkontrak. Secara fundamental, setiap individu memiliki kebebasan untuk mengadakan dan menetapkan isi perjanjian. Kesepakatan tersebut memuat aturan mengenai hal-hal yang wajib dilaksanakan oleh kedua pihak yang terlibat dalam perjanjian: mencakup hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak yang mengadakan kesepakatan. (merujuk pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara).
- b. Asas Konsensualisme merupakan suatu keselarasan kehendak yang berkaitan dengan terbentuknya suatu kesepakatan. Tanpa adanya persetujuan, mustahil terjadi perjanjian. Tidak menjadi persoalan apakah kedua kehendak tersebut diungkapkan secara verbal atau tertulis. (merujuk pada Pasal 1320 KUHPerdara)
- c. Asas Kekuatan Mengikat. Kesepakatan hanya mengikat dan berlaku bagi pihak-pihak tertentu saja, namun memiliki tendensi untuk menjadi regulasi yang mengikat setiap individu secara universal.

Prinsip daya ikat berkaitan dengan dampak perjanjian dan dikenal dengan istilah *pacta sunt servanda* (merujuk pada Pasal 1340 KUHPerdara).⁶

- d. Asas persamaan hukum adalah menempatkan para pihak dalam persamaan derajat walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kepercayaan dan lainnya. Kedua belah pihak dalam perjanjian harus saling hormat menghormati dalam pemenuhan perjanjian.
- e. **Asas keseimbangan** merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hukum perjanjian yang bertujuan untuk menciptakan keadilan dan kesetaraan antara para pihak yang terlibat dalam suatu kontrak. Teori ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak, serta memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan secara tidak adil dalam pelaksanaan perjanjian.

Menurut Herlien Budiono (2006)⁷, asas keseimbangan mencakup tiga aspek utama: pertama, keseimbangan antara kepentingan individu dan masyarakat; kedua, keseimbangan antara kebebasan berkontrak dan intervensi pemerintah; dan ketiga, keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan. Asas ini bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi oleh pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah dalam suatu perjanjian.

Mariam Darus Badruzaman (2001)⁸ menegaskan bahwa asas keseimbangan memiliki peran penting dalam mewujudkan keadilan berkontrak. Asas ini menghendaki adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara para pihak dalam perjanjian, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan secara tidak wajar. Dalam praktiknya, asas keseimbangan dapat diterapkan melalui penafsiran kontrak yang adil

⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Edisi 4 Cetakan 2, (Yogyakarta : Liberty, 1999), hal. 112

⁷ Budiono, H. (2006). *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*. Citra Aditya Bakti: Bandung.

⁸ Badruzaman, M.D. (2001). *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

dan penyesuaian isi kontrak jika terjadi ketidakseimbangan yang signifikan.

Ahmadi Miru (2013)⁹ menambahkan bahwa asas keseimbangan juga berkaitan erat dengan prinsip itikad baik dalam pelaksanaan kontrak. Para pihak diharapkan untuk bertindak secara jujur dan adil, serta memperhatikan kepentingan pihak lain dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kontraktual yang harmonis dan berkelanjutan.

Penerapan asas keseimbangan dalam praktik hukum kontrak di Indonesia semakin mendapat perhatian, terutama dalam upaya menciptakan iklim bisnis yang lebih adil dan berkelanjutan. Asas ini menjadi salah satu pertimbangan penting bagi hakim dalam menyelesaikan sengketa kontrak, serta menjadi pedoman bagi para pihak dalam menyusun dan melaksanakan perjanjian.

Asas keseimbangan merupakan suatu keadaan dimana para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kedudukan atau posisi yang seimbang, tidak ada yang mendominasi, dan juga para pihak memiliki posisi tawar yang seimbang, baik dari kedudukan para pihak, kepentingan maupun hak dan kewajiban para pihak. Dalam suatu perjanjian, kepentingan individu dan masyarakat akan bersamaan dijamin oleh hukum objektif. Asas keseimbangan dilandaskan pada upaya mencapai suatu keadaan yang seimbang. Tidak terpenuhinya keseimbangan, dalam konteks asas keseimbangan, bukan semata untuk menegaskan fakta dan keadaan, melainkan lebih daripada itu berpengaruh terhadap kekuatan yuridikal perjanjian dimaksud. Dalam terciptanya atau terbentuknya suatu perjanjian, ketidakseimbangan bisa muncul sebagai akibat dari perilaku para pihak itu sendiri ataupun

⁹ Miru, A. (2013). *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum bagi Konsumen di Indonesia*. Rajawali Pers Jakarta.

sebagai konsekuensi dari substansi (muatan isi) kontrak atau pelaksanaan perjanjian.¹⁰

Perjanjian harus segera ditolak saat itu juga, apabila tampak bahwa kedudukan salah satu pihak terhadap pihak lainnya adalah lebih kuat atau dominan, dan kedudukan tidak seimbang ini dapat mempengaruhi cakupan muatan isi maupun maksud dan tujuan dibuatnya perjanjian. Akibat ketidaksetaraan prestasi dalam perjanjian adalah ketidakseimbangan. Jika kedudukan lebih kuat tersebut berpengaruh terhadap perhubungan prestasi satu dengan lainnya, dan hal mana mengacaukan keseimbangan dalam perjanjian, dalam hal ini terhadap perhubungan prestasi satu dengan lainnya, dan hal mana mengacaukan bagi pihak yang dirugikan akan merupakan alasan untuk mengajukan tuntutan ketidakabsahan perjanjian. Sepanjang prestasi perjanjian mengandaikan kesetaraan, maka bila terjadi ketidakseimbangan, perhatian akan diberikan terhadap kesetaraan yang terkait pada cara bagaimana perjanjian terbentuk, dan tidak pada hasil akhir dari prestasi yang diatur dalam perjanjian.¹¹

- f. Asas Moral merupakan elemen-elemen yang memberikan dorongan kepada pihak terkait untuk melaksanakan tindakan yuridis berdasarkan etika (*moralitas*) sebagai seruan dari suara batin mereka.
- g. Asas kepatutan adalah kaidah yang berkaitan dengan substansi kontrak, artinya melalui prinsip ini, parameter adanya relasi hukum juga ditentukan oleh persepsi keadilan dalam komunitas.
- h. Asas kebiasaan adalah kaidah bahwa suatu kesepakatan tidak hanya mengikat untuk aspek-aspek yang diatur secara eksplisit tetapi juga hal-hal yang dalam situasi dan tradisi yang dipatuhi.¹²

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2010), hlm. 34.

¹¹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2010), hlm. 61.

¹² Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Cetakan I, (Bandung : Penerbit Alumni, 1994), hal.18.

3. Perjanjian Kerja

Kontrak pekerjaan, yang dikenal sebagai *Arbeidsoverenkoms* dalam bahasa Belanda, memiliki berbagai definisi. Pasal 1601 a KUHPerduta menyajikan pengertian berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Kesepakatan kerja diatur dalam UU No. 13/2003. Berdasarkan Pasal 1 butir 14:

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

Di samping definisi legal di atas, para ahli Hukum Ketenagakerjaan Indonesia juga memberikan interpretasi mengenai kontrak kerja.

Imam Soepomo berpendapat bahwa:¹³

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)”.

Wiwoho Soedjono menyatakan, dengan adanya formulasi Pasal 1601 a KUHPerduta, perlu dibedakan antara konsep Kontrak Kerja dan Perjanjian Ketenagakerjaan, karena Kontrak Kerja bersifat personal

¹³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 57

sedangkan Perjanjian Ketenagakerjaan bersifat komunal atau kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh, Undang-Undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu Perjanjian Perburuhan.

Berdasarkan definisi perjanjian perburuhan (Kesepakatan Kerja Kolektif) yang tercantum dalam Pasal 1 angka 21 UU No. 13/2003, dapat disimpulkan bahwa:

“Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Dari batasan definisi mengenai kontrak kerja dan kesepakatan perburuhan tersebut, maka bisa ditarik beberapa konklusi sebagai berikut:

- i) Kontrak kerja dibuat oleh seorang pekerja, sehingga bersifat individual dengan pihak pengusaha, sementara kesepakatan perburuhan merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh asosiasi pekerja atau gabungan asosiasi pekerja dengan pengusaha-pengusaha atau asosiasi pengusaha.
- ii) Kontrak kerja bisa dibuat kapan saja tanpa keberadaan asosiasi pekerja, yakni oleh pekerja secara individu dengan pengusaha, sedangkan kesepakatan perburuhan hanya bisa dibuat semata-mata oleh asosiasi-asosiasi pekerja di dalam suatu badan usaha tempat para pekerja tersebut bekerja dan menjadi anggotanya.
- iii) Kontrak kerja wajib menjadi penjabaran kesepakatan perburuhan dalam artian Kontrak Kerja tidak diperbolehkan bertentangan dengan Kesepakatan Perburuhan. Muatan Kontrak Kerja itu berkaitan dengan hak serta kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan muatan Kesepakatan Perburuhan yaitu terkait hak serta kewajiban mengenai ketentuan-ketentuan kerja.

iv) Muatan Kontrak Kerja itu berkaitan dengan hak serta kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan muatan Kesepakatan Perburuhan yaitu terkait hak serta kewajiban mengenai ketentuan-ketentuan kerja.

Usai diuraikan berbagai definisi terkait Kontrak Pekerjaan, terutama pengertian yang ditetapkan dalam Pasal 1601 a KUHPerdara tersebut, terdapat ungkapan "di bawah instruksi" yang menjadi kaidah dalam Kontrak Pekerjaan dan membedakannya dari perjanjian-perjanjian lainnya. Aspek ketentuan "di bawah instruksi" ini mengimplikasikan bahwa salah satu pihak yang mengadakan Kontrak Pekerjaan wajib tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah instruksi atau arahan pihak lain, menandakan adanya unsur otoritas perintah. Keberadaan otoritas perintah ini menunjukkan ketidaksetaraan posisi antara kedua belah pihak yang disebut subordinasi. Dengan demikian, terdapat pihak yang berkedudukan lebih tinggi, yakni pemberi perintah, dan pihak yang berkedudukan lebih rendah, yaitu penerima perintah.

Lebih lanjut, ditinjau dari segi objeknya, kontrak pekerjaan memiliki kemiripan dengan perjanjian pemborongan, di mana keduanya menyatakan bahwa satu pihak menyanggupi untuk melaksanakan tugas bagi pihak lainnya dengan imbalan tertentu. Adanya ketentuan ini mengharuskan pihak pekerja untuk mematuhi instruksi pemberi kerja. Konsekuensinya, dalam pelaksanaan hubungan hukum kontrak pekerjaan ini, status hukum kedua belah pihak jelas tidak berada dalam posisi yang setara dan seimbang.

Aturan tersebut jika dibandingkan dengan konsep perjanjian secara umum sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1313 KUHPerdara, terlihat bahwa status antara pihak-pihak yang membuat perjanjian adalah setara dan seimbang. Sebab dalam Pasal tersebut dinyatakan bahwa satu individu atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu individu atau lebih.

Terlihat jelas bahwa definisi mengenai perjanjian tersebut berbeda bila dibandingkan dengan pengertian kontrak pekerjaan yang tercantum dalam Pasal 1601 a KUHPerdara. Sebab dalam ketentuan tersebut dinyatakan secara eksplisit adanya dua ketentuan, yaitu satu pihak

mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang berada di bawah pekerja orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya, pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan memiliki hak untuk memberi perintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.

Ketika korporasi menyediakan lowongan pekerjaan, sudah pasti calon pekerja yang berminat akan senantiasa lebih unggul dibandingkan posisi yang ditawarkan. Sudah semestinya pemilik usaha mengambil langkah-langkah bijak sebagai berikut:¹⁴

- i) Rekrutmen tenaga kerja wajib terbuka untuk setiap anggota komunitas yang mampu memenuhi kriteria pendidikan, pengalaman profesi, kapabilitas dan keahlian dalam melaksanakan tugas tersebut, tanpa diskriminasi berdasarkan kelompok, asal-usul dan keyakinan.
- ii) Dalam proses perekrutan para calon pekerja tersebut, sudah selayaknya pihak pemilik usaha memprioritaskan prosedur yang harus diikuti.
- iii) Mereka para calon pekerja yang berhasil diterima untuk mengisi posisi-posisi kerja tersebut, wajib diperlakukan sesuai dengan regulasi hukum dan peraturan perundangan yang sah.
- iv) Mereka para calon pekerja yang direkrut, akan mendapatkan sejumlah gaji yang sesuai dengan standar kelayakan dan atau ketentuan umum yang berlaku, sepadan dengan tugas pekerjaan yang dilaksanakan.

Kontrak kerja umumnya wajib memenuhi kriteria keabsahan kesepakatan seperti yang tertuang dalam bagian 1320 KUHPerduta. Regulasi ini diperkenalkan melalui artikel 12 ayat 1 Undang-Undang nomor 25 tahun 1997 mengenai ketenagakerjaan yang menguraikan bahwa kontrak kerja disusun berdasarkan:

- i) Keinginan tanpa paksaan dari kedua pihak yang terlibat
- ii) Kompetensi atau kapabilitas kedua belah pihak yang berpartisipasi
- iii) Keberadaan tugas yang disepakati dalam perjanjian

¹⁴ G. Karta Saputra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika 1985.) hal.31.

- iv) Aktivitas yang disetujui tidak diperbolehkan berlawanan dengan norma sosial, etika, dan ketentuan hukum yang saat ini diberlakukan.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu bentuk kesepakatan kerja yang diregulasi dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Republik Indonesia. PKWT diartikan sebagai kesepakatan kerja di antara karyawan/pekerja dengan pemberi kerja guna menjalin relasi kerja dalam periode tertentu atau untuk tugas spesifik.

Seperti yang menjadi objek penelitian ini adalah perjanjian kerja waktu tertentu atas nama M. irvan Nor.

Karakteristik utama PKWT ialah adanya limitasi waktu yang eksplisit dalam kesepakatan. Ketika durasi yang disetujui berakhir, ikatan kerja antara karyawan dan pemberi kerja pun berakhir tanpa kewajiban memberikan kompensasi Pemutusan Ikatan Kerja (PIK) seperti tunjangan pemberhentian, apresiasi masa bakti, penggantian hak, dan uang perpisahan.¹⁵

Ketentuan Pasal 54 dalam UU No. 13/2003 merinci komponen-komponen yang wajib tercantum pada PKWT. Kontrak ini harus tertulis dan setidaknya memuat detail seperti data pihak-pihak terkait, kategori pekerjaan, lokasi kerja, jumlah gaji, ketentuan kerja, serta durasi perjanjian.¹⁶ Selanjutnya, Pasal 57 regulasi tersebut menekankan bahwa PKWT wajib disusun secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan aksara latin. Implikasi hukum jika persyaratan ini tidak terpenuhi adalah kontrak tersebut akan diinterpretasikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

¹⁵ Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Ed. 1. Cet. 4. Sinar Grafika: Jakarta.

¹⁶ Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta.

Regulasi terkait PKWT ini dimaksudkan untuk menyediakan kelenturan bagi pemilik usaha dalam menata tenaga kerja, sambil menjamin kepastian hukum bagi pekerja mengenai hak serta kewajibannya. Meskipun demikian, implementasinya perlu mempertimbangkan asas-asas kesetaraan dan penjagaan terhadap hak-hak pekerja.¹⁷

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib disusun dalam bentuk dokumen tertulis yang mencakup elemen-elemen perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam pasal 54, yaitu:

- 1) Dokumen Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus minimal memuat:
 - a. Identitas, lokasi perusahaan, dan bidang usaha
 - b. Identitas, gender, usia, dan domisili pekerja/karyawan
 - c. Posisi atau deskripsi pekerjaan
 - d. Lokasi kerja
 - e. Jumlah gaji dan metode pembayaran
 - f. Ketentuan kerja yang mencantumkan hak serta kewajiban pemberi kerja dan pekerja/karyawan
 - g. Tanggal mulai dan periode berlakunya kontrak kerja
 - h. Lokasi dan tanggal pembuatan kontrak kerja
 - i. Tanda tangan pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak kerja.
- 2) Klausul dalam kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak diperbolehkan bertentangan dengan regulasi perusahaan, perjanjian kerja kolektif, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat minimal dalam 2 (dua) rangkap, yang memiliki kekuatan hukum setara, di mana pekerja/karyawan dan pemberi kerja masing-masing menerima satu salinan kontrak kerja.

¹⁷ Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. 4 Edisi Revisi. Citra Aditya Bakti: Bandung.

Lebih lanjut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika tidak dibuatkan batas waktu kerja maka dengan sendirinya perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Hal ini diuraikan dalam pasal 57 yang menyatakan:

- 1) Kesepakatan kerja dengan jangka waktu spesifik wajib disusun dalam bentuk dokumen tertulis, menggunakan Bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi, serta ditulis menggunakan alfabet Latin.
- 2) Apabila kesepakatan kerja dengan jangka waktu spesifik tidak dibuat dalam bentuk tertulis, maka hal tersebut bertentangan dengan ketentuan yang telah disebutkan pada ayat (1) di atas, dan konsekuensinya adalah kesepakatan tersebut akan diklasifikasikan sebagai Kontrak Kerja Tanpa Batas Waktu.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

merupakan bentuk kesepakatan kerja yang lazim ditemui dalam suatu badan usaha, tanpa memiliki batasan periode berlaku. Kesepakatan kerja jenis ini tidak akan berakhir akibat kematian pemilik usaha atau peralihan kepemilikan usaha yang disebabkan oleh transaksi jual-beli, pewarisan, maupun pemberian cuma-cuma. Regulasi mengenai hal ini tercantum dalam Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan bahwa "Kesepakatan kerja tidak berakhir karena kematian pemilik usaha atau peralihan hak atas badan usaha yang disebabkan transaksi jual-beli, pewarisan, atau pemberian cuma-cuma." Lebih jauh lagi, menurut Asri Wijayanti dalam karyanya "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi" (2009), PKWTT dapat disusun baik secara tertulis maupun verbal dan tidak memerlukan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. PKWTT juga menyediakan perlindungan yang lebih komprehensif bagi pekerja, termasuk hak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dan apresiasi masa bakti jika terjadi

pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Menurut Adrian Sutedi dalam "Hukum Perburuhan" (2011), PKWTT mencerminkan prinsip kesinambungan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan jaminan pekerjaan bagi tenaga kerja/buruh.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah salah satu bentuk perjanjian kerja yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut adalah penjelasan lengkap mengenai PKWTT berdasarkan pendapat para ahli:

1) Definisi PKWTT

Menurut Asri Wijayanti (2009), PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Senada dengan itu, Abdul Khakim (2014) mendefinisikan PKWTT sebagai perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya atau tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu atau tidak disebutkan selesainya pekerjaan tertentu.

2) Karakteristik PKWTT

Lalu Husni (2015) menjelaskan beberapa karakteristik PKWTT, antara lain:

- a) Tidak memiliki jangka waktu berlakunya hubungan kerja
- b) Tidak memerlukan masa percobaan kerja
- c) Masa kerja dihitung sejak pekerja mulai bekerja
- d) Hubungan kerja akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, mengundurkan diri, atau diputus hubungannya oleh pengusaha

3) Bentuk PKWTT

Aloysius Uwiyono et al. (2014) menyatakan bahwa PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Namun, jika dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

4) Masa Percobaan dalam PKWTT

Menurut Zaeni Asyhadie (2013), dalam PKWTT dapat disyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

5) Berakhirnya PKWTT

Adrian Sutedi (2009) menjelaskan bahwa PKWTT dapat berakhir karena:

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

6) Hak-hak Pekerja dalam PKWTT

Imam Soepomo (2003) menekankan bahwa pekerja dengan PKWTT memiliki hak-hak yang lebih terjamin, termasuk hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.