



**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU DI THE FOREST TRUST (*NON-PROFIT
ORGANIZATION*) KANTOR PERWAKILAN INDONESIA**

TESIS

Disusun

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat S2
Program Studi Magister Kenotariatan**

Oleh:

**Friska Martalena Simanjuntak
NIM 11010210400104**

PEMBIMBING:

Ery Agus Priyono, S.H.,M.Si

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU DI THE FOREST TRUST (*NON-PROFIT
ORGANIZATION*) KANTOR PERWAKILAN INDONESIA**

Disusun Oleh:

Friska Martalena Simanjuntak

11010210400104

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 20-21 Juni 2012**

Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Kenotariatan

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Magister Kenotariatan

Universitas Diponegoro

Ery Agus Priyono, S.H., M.Si

NIP 19610806 198603 1 002

H. Kashadi, S.H., M.H.

NIP 19540624 198203 1 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini Nama : FRISKA MARTALENA SIMANJUNTAK, dengan ini menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1. Tesis ini adalah **hasil karya saya sendiri** dan di dalam tesis ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi/lembaga pendidikan manapun. Pegambilan karya orang lain dalam tesis ini dilakukan dengan menyebutkan sumbernya sebagaimana tercantum dalam Daftar Pustaka;
2. **Tidak berkeberatan untuk dipublikasikan** oleh Universitas Diponegoro dengan sarana apapun, baik seluruhnya atau sebagian, untuk kepentingan akademik/ilmiah yang non komersial sifatnya.

Semarang, 21 Juni 2012

Yang menyatakan,

FRISKA MARTALENA SIMANJUNTAK

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas sejinNya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di The Forest Trust (*Non-Profit Organization*) Kantor Perwakilan Indonesia”, sehingga dapat penulis ajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh derajat S2 pada Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Program Studi Magister Kenotariatan.

Pada kesempatan ini tak lupa pula penulis sampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penulisan tesis ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Soedharto P. Hadi, M.E.S., Ph.D, selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang,
2. Ibu Prof. Dr. dr. Anies, M.Kes., PKK, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang,
3. Bapak Prof. Dr. Yos Johan Utama, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
4. Bapak H. Kashadi, S.H., M.H., selaku Ketua Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang,
5. Bapak Prof. Dr. Budi Santoso, S.H., M.S., Selaku Sekretaris I Bidang Akademik Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang,
6. Bapak Prof. Dr. Suteki, S.H., M.Hum., selaku Sekretaris II

Bidang Keuangan dan Administrasi Umum Program Studi Magister
Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang,

7. Bapak Ery Agus Priyono, S.H., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan pengarahan , masukan dan kritik dari satu bab ke bab yang lain selama proses penulisan tesis ini,
8. Tim Penguji Tesis yang telah memberikan banyak masukan serta arahan untuk dapat terselesaikanya tesis ini.
9. Seluruh Staff Pengajar dan Tata Usaha pada Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang atas segala Ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
10. Kedua orang tua dan keluargaku yang telah memberikan dukungan dan doanya kepada penulis,
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini sejak awal sampai akhir penulisan tesis ini,

Segala saran dan kritik dalam penyempurnaan karya ini sangat diharapkan dan saya sebagai penulis menerima dengan senang hati dengan disertai ucapan terima kasih. Akhirnya penulis berharap agar tesis ini tetap bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin menambah wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan tentang perjanjian kerja

Penulis,

Friska Martalena Simanjuntak

PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU I THE FOREST TRUST (NON-PROFIT ORGANIZATION) KANTOR PERWAKILAN INDONESIA

ABSTRAK

Laju perkembangan usaha yang sangat cepat membuat perusahaan menginginkan segala sesuatu dibuat dengan praktis salah satunya dengan membuat perjanjian kerja dalam bentuk baku yang dipandang relatif mudah bagi perusahaan. Secara teoritis dengan berlandaskan peraturan perundangan yang berlaku, di dalam pembuatan perjanjian berlandaskan asas kebebasan berkontrak. Namun pada kenyataannya, perjanjian kerja yang disodorkan kepada pekerja merupakan perjanjian baku yang mana tidak memberikan keseimbangan kepentingan bagi masing-masing pihak.

Permasalahan yang dibahas dalam penulisan tesis ini adalah apakah asas kebebasan berkontrak diterapkan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust dan apakah hak dan kewajiban kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan perundangan ketenagakerjaan yaitu UU RI No. 13 Tahun 2003.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dan penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang artinya hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh dan mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust tidak diterapkan sepenuhnya sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust hanya memenuhi tiga kebebasan yaitu; kebebasan untuk membuat perjanjian, memilih dengan siapa akan melakukan perjanjian dan menentukan bentuk perjanjian. Sedangkan kebebasan untuk menentukan isi perjanjian dan cara membuat perjanjian tidak terpenuhi. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dibuat secara sepihak dan dalam bentuk baku sehingga pekerja hanya dihadapkan pada dua pilihan yaitu menerima atau tidak menerima perjanjian itu. Lebih lanjut, ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak diatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban para serta adanya ketentuan masa percobaan bagi pekerja waktu tertentu yang mana tidak sesuai dengan ketentuan perundangan.

Kata kunci: Kebebasan berkontra, perjanjian kerja waktu tertentu.

**THE IMPLEMENTATION OF CONTRACT FREEDOM PRINCIPAL IN THE
FIXED TERM EMPLOYMENT AGREEMENT AT INDONESIA
REPRESENTATIVE OFFICE OF THE FOREST TRUST (NON PROFIT-
ORGANIZATION)**

ABSTRACT

The development rate of business is growing very fast, this made company's desire to make everything more, one of the desires is the making of employment agreement in standard contract type which considered relatively easier for the company. Theoretically, based on regulations, making a contract is based on the principal of freedom of contract. The fact is that the employment agreement given to the worker is a type of standard contract which does not give balance interest to each party.

The discussed problems in this thesis are whether the contract freedom principal is applied in the making of fixed term employment agreement at The Forest Trust and whether the right and obligation of both parties are accordance with the employment regulation, UU RI No. 13 Tahun 2003.

This research used legal normative approach method and descriptive analytic which means that the result of this research is trying to give the whole image about the situation or phenomenon which has researched.

The result of this research shows that the fixed term employment agreement at The Forest Trust is not made in accordance with the principal of freedom of contract. In the fixed term employment agreement at the Forest Trust there are only three kind of freedom that been fulfilled, they are; freedom to make an agreement, to choose with whom to make an agreement, and to determine the form of the agreement. While the freedom to determine the content of agreement and the way to make the agreement are not fulfilled. This is because the agreement is made by one party in standard contract type so that the worker is faced to two options which is to accept or not accept the agreement. Furthermore, the provisions in the fixed term employment agreement are not regulated clearly and the term of probation period is not in accordance with the government regulation.

Keywords: The contract freedom principal, fixed term employment agreement

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Kerangka Pemikiran	11
1. Kerangka Konseptual	12
2. Kerangka Teoritik	14
F. Metode Penelitian	23
1. Metode Pendekatan	23
2. Spesifikasi Penelitian	23
3. Sumber dan Jenis Data	24
4. Teknik Pengumpulan Data	25
5. Teknik Analisis Data	25

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Mengenai Perjanjian	26
1. Pengertian Perjanjian Pada Umumnya	26
2. Asas-Asas Hukum Perjanjian	30
3. Syarat Sahnya Perjanjian	35
4. Macam-Macam Perjanjian	43
5. Unsur-Unsur Perjanjian	51
6. Bentuk dan Isi Perjanjian	55
7. Berakhirnya Perjanjian	59
B. Tinjauan Mengenai Perjanjian Baku	62
1. Pengertian Perjanjian Baku	62
2. Jenis-Jenis Perjanjian Baku	65
C. Tinjauan Mengenai Hukum Ketenagakerjaan	66
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	66
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan	68
3. Asas Dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	69
D. Tinjauan Mengenai Hubungan Kerja	71
1. Pengertian Hubungan Kerja	71
2. Perjanjian Kerja	72
3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja	88
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja	89
5. Pemutusan Hubungan Kerja	91

E. Tinjauan Mengenai Organisasi Nirlaba	99
1. Pengertian Organisasi Nirlaba	99
2. Ciri-Ciri Organisasi Nirlaba	101

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	102
1. Gambaran The Forest Trust	102
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di The Forest Trust	110
3. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di The Forest Trust	140
4. Hal-Hal yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di The Forest Trust	141
B. Pembahasan	149
1. Apakah Asas Kebebasan Berkontrak Diterapkan Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di The Forest Trust Kantor Perwakilan Indonesia?.....	149
2. Apakah Hak dan Kewajiban Kedua Belah Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di The Forest Trust Kantor Perwakilan Indonesia Sesuai Dengan Ketentuan Perundangan Dalam	

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?	166
--	-----

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan	181
B. Saran	182

DAFTAR PUSTAKA	183
----------------------	-----

LAMPIRAN	187
----------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa di era globalisasi saat ini syarat dengan berbagai persaingan yang begitu ketat di berbagai bidang kehidupan antara lain di bidang ekonomi, politik dan sosial. Semakin tingginya tingkat konsumtif masyarakat atas kebutuhan primer, sekunder dan terlebih lagi kebutuhan tersier memperlihatkan betapa besarnya tantangan yang harus dihadapi oleh masing-masing individu, pelaku usaha dan juga pemerintah di suatu negara. Krisis ekonomi yang saat ini tengah melanda hampir seluruh negara-negara Eropa, Amerika Serikat, Kanada dan beberapa negara Asia seakan-akan memberi sinyal melemahnya kekuatan dalam menghadapi tantangan global. Di Indonesia sendiri, pemerintah sedang berusaha keras untuk memajukan pembangunan ekonomi melalui sektor-sektor penghasilan negara dan juga melalui sektor usaha milik swasta yang dapat membantu pembangunan ekonomi.

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses kenaikan pendapatan total dan pendapatan per kapita dengan memperhitungkan adanya pertumbuhan penduduk dan disertai dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi suatu negara dan pemerataan pendapatan bagi penduduk suatu negara. Pembangunan ekonomi tak

dapat lepas dari pertumbuhan ekonomi (*economic growth*); pembangunan ekonomi mendorong pertumbuhan ekonomi, dan sebaliknya, pertumbuhan ekonomi memperlancar proses pembangunan ekonomi.¹

Pertumbuhan ekonomi adalah proses perubahan kondisi perekonomian suatu negara secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi dapat diartikan juga sebagai proses kenaikan pendapatan nasional. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi. Salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam proses pembangunan, cepat lambatnya proses pembangunan tergantung kepada sejauhmana sumber daya manusianya selaku subjek pembangunan memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan proses pembangunan.²

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang digunakan dalam sebuah proses produksi. Tenaga kerja merupakan faktor produksi insani yang secara langsung maupun tidak langsung menjalankan kegiatan produksi. Faktor produksi tenaga kerja juga dikategorikan sebagai faktor produksi asli.³

¹ Wikipedia, *Pembangunan Ekonomi*, https://id.wikipedia.org/wiki/Pembangunan_ekonomi, diakses pada tanggal 5 April 2012 pukul 14.16

² Wikipedia, *Pertumbuhan Ekonomi*, https://id.wikipedia.org/wiki/Pertumbuhan_ekonomi, diakses pada tanggal 5 April 2012 pukul 14.28

³ Wikipedia, *Faktor Produksi*, https://id.wikipedia.org/wiki/Faktor_produksi, diakses pada tanggal 1 April 2012 pukul 14.24

Perusahaan sebagai tempat untuk kegiatan produksi dijalankan oleh dua subjek yakni pengusaha/pelaku usaha dan tenaga kerja/pekerja. Sebagai upaya memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan maka hubungan hukum antara dua subjek tersebut diikat dengan perjanjian kerja.

Banyaknya jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pengusaha ditentukan berdasarkan besarnya permintaan akan hasil produksi (produk) dan luasnya cakupan proses produksi tersebut. Sedangkan lamanya tenaga kerja bekerja dalam proses produksi tersebut didasarkan atas jangka waktu penyelesaian pekerjaannya.

Perjanjian kerja yang dilangsungkan oleh pengusaha dan tenaga kerja harus berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain dijadikan sebagai dasar dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja, UU No. 13 Tahun 2003 juga diharapkan dapat memberikan perlindungan akan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja dan pengusaha sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Pada Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja diartikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, selanjutnya di angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dari dua definisi tersebut dapatlah disebutkan bahwa hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibuat berdasarkan waktu tertentu dan tidak tertentu, yang mana keduanya didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang diperjanjikan. Sesuai dengan Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan dan jika dibuat secara tertulis maka pembuatannya harus sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Perundang-undangan yang dimaksud di dalam pasal tersebut antara lain adalah KUH Perdata terutama pasal-pasal yang mengatur mengenai perjanjian dan perburuhan, serta peraturan lainnya seperti keputusan menteri dan keputusan gubernur. Keseluruhan perundang-undangan yang tersebut diharapkan dapat menciptakan suatu perjanjian kerja yang adil dan seimbang bagi pengusaha dan pekerja.

Segala jenis perjanjian yang beredar di masyarakat, termasuk perjanjian kerja, berawal dari adanya perjanjian atas suatu kesepakatan. Di dalam hukum perdata Indonesia, perjanjian merupakan salah satu sumber dari perikatan. Pasal 1313 KUH Perdata mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Sedangkan Abdulkadir Muhammad mendefinisikan perjanjian sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta

kekayaan.⁴ Abdulkadir Muhammad menyebutkan ada empat asas dalam perjanjian, yaitu: sistem terbuka (kebebasan berkontrak), bersifat pelengkap (*optional*), bersifat konsensual, dan bersifat obligator (*obligatory*).⁵

Kebebasan berkontrak yang dimaksud tersebut dibatasi oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Dengan demikian kebebasan dalam membuat perjanjian juga mencakup kebebasan dalam menentukan dengan siapa perjanjian itu akan dibuat, bagaimana bentuk perjanjiannya, dan isi dari perjanjian tersebut. Namun keseluruhan hal tersebut harus diikuti dengan kesepakatan dari para pihak yang membuat perjanjian. Keseimbangan posisi masing-masing pihak untuk dapat menyampaikan kehendaknya dalam pembuatan perjanjian juga harus diperhatikan dengan maksud agar kedua belah pihak sama-sama diuntungkan dan tidak ada yg dirugikan.

Perjanjian kerja hendaknya dibuat demikian juga, bebas dalam menentukan isi, bentuk dan dengan siapa melakukan perjanjian terlebih lagi kedudukan yang seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam menyampaikan kehendak. Sebagaimana dengan jenis perjanjian lainnya, perjanjian kerja hendaklah dibuat secara bersama-sama tanpa adanya niatan untuk menghalang-halangi penyampaian kehendak ataupun

⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Cet. III; Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992), hlm. 78

⁵ *Ibid.*, hlm. 84-85

dalam hal mengurangi hak dan menambah kewajiban berlebihan yang ditbebaskan kepada salah satu pihak.

Era global yang berlangsung saat ini memberikan dampak bagi perkembangan pembuatan perjanjian kerja. Para pengusaha/pelaku usaha dituntut untuk bergerak cepat dalam melaksanakan bisnisnya. Tuntutan untuk bergerak cepat agar dapat mengimbangi perkembangan usaha global tersebut dilaksanakan dengan melakukan tindakan yang tangkas dan praktis. Dampaknya bagi pembuatan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja yang seyogianya dilakukan secara bersama-sama berubah menjadi perjanjian kerja yang telah dibuat terlebih dahulu oleh salah satu pihak yakni pengusaha. Dengan kata lain perjanjian kerja tersebut merupakan bentuk perjanjian kerja baku. Selain itu besarnya angka ketersediaan tenaga kerja di Indonesia juga turut serta memberikan kontribusi atas kemunculan pembuatan perjanjian secara baku.

Alasan-alasan yang menjadi acuan bagi pembuatan perjanjian kerja dalam bentuk baku adalah mempermudah pengusaha dalam mempersiapkan perjanjian kerja terutama jika pekerja yang dibutuhkannya dalam jumlah yang banyak. Perjanjian kerja yang demikian kecil kemungkinan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memberikan masukan atas kehendaknya, bahkan kecenderungan yang terjadi pada masa sekarang ini tidak memberikan ruang bagi pekerja dalam menentukan isi perjanjian. Sehingga dapat dikatakan

keseimbangan posisi yang diharapkan terjadi selama pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja tidaklah muncul. Pengusaha selaku subjek yang lebih kuat memegang kontrol atas pembuatan perjanjian kerja sedangkan pekerja selaku subjek yang lemah hanya dapat menerima perjanjian kerja tersebut dengan segala konsekuensinya.

Perjanjian kerja dalam bentuk baku yang ada di masyarakat bukanlah hal yang baru melainkan sudah dianggap sebagai sesuatu yang biasa, terutama oleh para pengusaha sebagai pemberi kerja. Pelaksanaannya yang mudah dan cepat, membuat perjanjian kerja dalam bentuk baku banyak diterapkan oleh para pengusaha. Jadi tidaklah mengherankan jika hampir semua perusahaan yang bergerak di berbagai sektor usaha; baik swasta maupun pemerintah, baik dengan tujuan mendapatkan profit maupun non profit, menerapkan hal yang sama dalam pembuatan perjanjian kerjanya. Pembuatan perjanjian kerja dalam bentuk baku juga diterapkan di The Forest Trust yang merupakan suatu bentuk organisasi non profit yang bergerak dalam bidang jasa konsultasi kehutanan juga melakukan hal yang sama dalam pembuatan perjanjian kerja, yakni perjanjian kerja dalam bentuk baku. Organisasi yang didirikan pada tahun 1999 ini memfokuskan diri dalam menyediakan jasa konsultasi dan sertifikasi atas produk-produk hutan. Kebutuhan tenaga kerja yang tidak sebesar sebagaimana pada usaha industrial, yakni hanya sekitar 30 tenaga kerja saja memungkinkan

perjanjian kerja dapat dilaksanakan secara bersama-sama namun cara ini tidak ditempuh melainkan membuatnya secara baku.

Perjanjian kerja di The Forest Trust terbagi atas dua jenis yakni perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Baik perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat dalam bentuk baku.

Perjanjian kerja yang menjadi objek penelitian dalam tesis ini adalah jenis perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha atau pemberi kerja yang dalam hal ini adalah The Forest Trust berisikan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak antara lain yakni hal mengenai jangka waktu/lamanya perjanjian kerja, besaran upah, besaran tunjangan tetap maupun tidak tetap, dan lamanya masa percobaan, dimuat dalam perjanjian kerja namun tidak melibatkan calon pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut.

Maka berdasarkan paparan di atas mengenai arti pentingnya asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuliskan hasilnya dalam sebuah tesis yang berjudul "PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI THE FOREST TRUST (*NON-PROFIT ORGANIZATION*) KANTOR PERWAKILAN INDONESIA"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada paparan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah asas kebebasan berkontrak diterapkan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust kantor perwakilan Indonesia?
2. Apakah hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust kantor perwakilan Indonesia sesuai dengan ketentuan perundangan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust kantor perwakilan Indonesia.
2. Untuk mengetahui kesesuaian hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust kantor perwakilan Indonesia dengan ketentuan perundangan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang hendak diberikan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan pengetahuan atau pemikiran/informasi dalam lapangan hukum perjanjian khususnya yang menyangkut tentang perjanjian kerja.
- b. Memberikan kontribusi bagi pembelajaran dan pengembangan ilmu hukum dalam penerapan-penerapan teori sehingga tidak hanya dapat memperkaya pengetahuan tetapi juga memperkaya dokumentasi ilmiah.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran dan wawasan baru bagi masyarakat luas baik yang berperan sebagai pekerja maupun sebagai pemberi kerja dalam rangka mencapai hubungan kerja yang serasi, harmonis dan dinamis.
- b. Memberikan alternatif bahan masukan bagi pihak-pihak yang mengadakan hubungan kerja dalam pembuatan perjanjian kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan acuan teoritis atau penalaran logis yang dijadikan landasan untuk menganalisis masalah yang diteliti.⁶

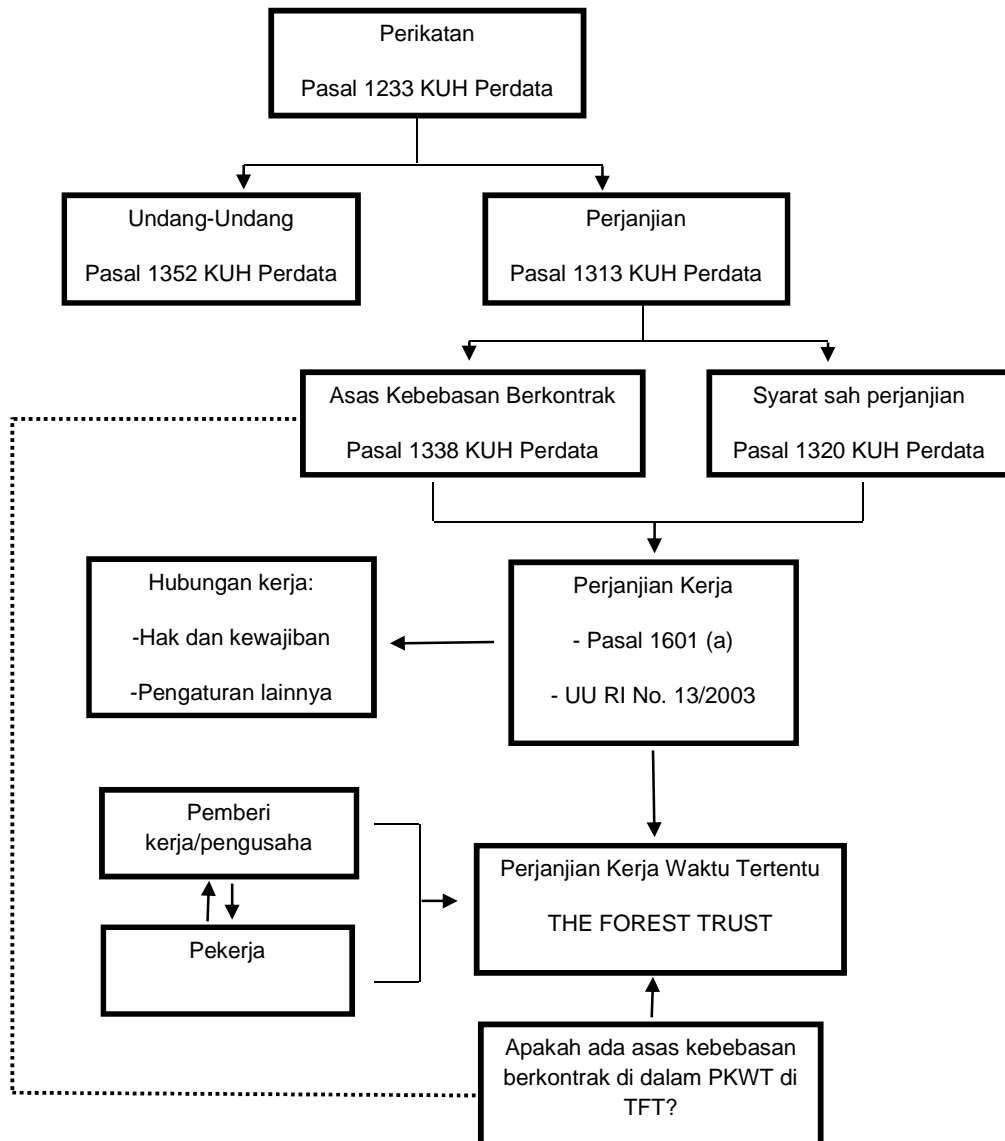
Kerangka pemikiran tersebut menggambarkan hubungan antara konsep-konsep atau variable-variabel yang akan diteliti. Suatu kerangka pemikiran dapat dilihat dari dua konsep kerangka berpikir, yaitu: kerangka konseptual dan kerangka teoritis. Kerangka teoritis merupakan kerangka berpikir yang bersifat teoritis yang digunakan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai masalah yang diteliti dan bersifat abstrak. Berbeda dengan kerangka teoritis, dalam kerangka konseptual berisikan kerangka berpikir yang lebih konkrit atas masalah yang akan diteliti untuk selanjutnya dipergunakan dalam upaya menjawab masalah yang diteliti.

⁶ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008), hlm. 157

1. Kerangka Konseptual (*conceptual framework*)

Bagan 1

Kerangka Konseptual



Bagan di atas merupakan generalisasi dari keseluruhan ide penulisan tesis yang dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

Perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau lebih berdasarkan mana yang satu berhak menuntut hal dari pihak lain dan pihak lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Perikatan dalam KUH Perdata diatur dalam Buku III, Pasal 1233.

Perikatan bersumber dari undang-undang (Pasal 1352 KUH Perdata) dan perjanjian (Pasal 1313 KUH Perdata). Untuk dapat mengadakan perjanjian yang sah harus memenuhi empat syarat sah perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan perjanjian tersebut dibuat berlandaskan asas-asas perjanjian yang secara tersirat terdapat dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Dari kedua pokok penting tersebut (syarat sah dan asas perjanjian) menjadi pondasi dalam pembuatan perjanjian kerja. Peraturan mengenai perjanjian kerja di Indonesia untuk pertama kalinya dapat ditemui pada Pasal 1602 (a) KUH Perdata yang kemudian diturunkan dan lebih ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat merupakan dasar untuk dapat terciptanya hubungan kerja dengan memperhatikan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang membuat serta aturan-aturan kerja lainnya yang diperlukan demi terlaksananya hubungan kerja yang baik.

Tesis ini akan membahas mengenai suatu bentuk perjanjian kerja yang berbatas waktu atau disebut juga dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di The Forest Trust kantor perwakilan Indonesia. Semua jenis perjanjian dilandasi atas adanya persetujuan dari kedua belah pihak. Hal yang sama juga berlaku pada perjanjian kerja di The Forest Trust, yakni persetujuan antara pemberi kerja dengan pekerja. Tanpa adanya persetujuan niscaya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat. Namun apakah persetujuan atas pembuatan perjanjian kerja dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut sudah benar-benar mengandung asas kebebasan berkontrak sebagaimana yang harus dimiliki dalam suatu perjanjian? Asas kebebasan berkontrak yang dapat dianalisis dari Pasal 1338 KUH Perdata adalah asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengatur isi perjanjian, menentukan kepada siapa akan mengadakan perjanjian dan menentukan bentuk dari perjanjian yang akan dibuat apakah tertulis atau lisan. Kebebasan tersebut yang bersifat normatif inilah yang dicoba untuk diteliti dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai objeknya.

2. Kerangka Teoritik (*teoritical framework*)

Kata perikatan merupakan terjemahan asli dari bahasa Belanda yakni “*verbintenis*”. Jika dirumuskan, perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan, peristiwa atau keadaan. Dari rumusan ini dapat diketahui bahwa perikatan itu terdapat dalam bidang hukum harta kekayaan (*law of property*), dalam bidang hukum keluarga (*family law*), dalam bidang hukum waris (*law of succession*), dalam bidang hukum pribadi (*personal law*). Perikatan yang meliputi beberapa bidang hukum ini disebut perikatan dalam arti luas.⁷ Sedangkan perikatan dalam arti sempit adalah perikatan dalam bidang harta kekayaan saja.⁸

Adapun yang dimaksudkan dengan “perikatan” oleh Buku III KUH Perdata adalah: “Suatu hubungan hukum (mengenai harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya ini diwajibkan memenuhi tuntutan itu.”⁹

Adapun barang sesuatu yang dapat dituntut dinamakan “prestasi”, yang menurut undang-undang dapat berupa:¹⁰

1. menyerahkan suatu barang,
2. melakukan suatu perbuatan,

⁷ Abdulkadir Muhammad, *op. cit.*, hlm.6

⁸ *Ibid.*, hlm. 7

⁹ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Cet. XVI; Jakarta: PT. Intarmas, 2001), hlm. 122

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 123

3. tidak melakukan suatu perbuatan.

Sumber pokok dari perikatan adalah perjanjian dan Undang undang. Ketentuan undang-undang menyatakan bahwa semua perikatan timbul perjanjian atau karena undang-undang.¹¹

Perjanjian adalah merupakan perbuatan hukum, perbuatan hukum adalah perbuatan-perbuatan di mana untuk terjadinya atau lenyapnya hukum atau hubungan hukum sebagai akibat yang dikehendaki oleh perbuatan orang atau orang-orang itu. Maka dari itu J. Van Dunne dalam Purwahid Patrik, memberikan definisi perjanjian sebagai berikut: Perjanjian dapat ditafsirkan sebagai suatu hubungan hukum penawaran dari satu pihak dan perbuatan hukum penerimaan dari pihak lain.¹²

Syarat sah perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah:

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan diri
2. kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
3. suatu hal tertentu
4. suatu sebab yang halal

Perjanjian terjadi oleh adanya penawaran dan penerimaan yang saling berhubungan dari masing-masing pihak atas kehendak-kehendak yang diharapkan. Perjanjian dibuat oleh pihak-pihak dalam kedudukan yang seimbang sehingga tidak merugikan salah satu

¹¹ Purwahid Patrik, Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang), (Bandung: CV. Mandar Maju, 1994), hlm. 9

¹² *Ibid.*, hlm. 47

pihak namun sama-sama saling menguntungkan. Di dalam perjanjian termuat asas-asas perjanjian yakni:

1. Asas konsensualitas: yang artinya bahwa perjanjian dibuat bukan secara formil/baku melainkan dibuat berdasarkan persesuaian kehendak dari para pihak.
2. Asas kekuatan yang mengikat: dapat diartikan bahwa ketika perjanjian dibuat maka kedua belah pihak serta merta mengikatkan dirinya secara hukum dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang mengadakan perjanjian.
3. Asas kebebasan berkontrak: dapat diartikan bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian secara bebas dapat membuat atau tidak membuat perjanjian tersebut, dengan siapa ia akan mengadakan perjanjian dan juga bebas dalam menentukan isi dari perjanjian tersebut.

Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17 sampai dengan tanggal 19 Desember 1985, merumuskan delapan asas hukum perikatan nasional selain dari ketiga asas yang telah disebutkan di atas. Adapun kedelapan asas tersebut adalah:¹³

1. Asas kepercayaan: mengandung pengertian bahwa setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasi yang diadakan di antara mereka di belakang hari.

¹³ Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Cet. VI; Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009), hlm.158-160

2. Asas persamaan hukum: mengandung pengertian bahwa subjek hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dalam hukum, dan tidak dibedakan antara satu sama lain, walaupun subjek hukum itu berbeda warna kulit, agama, dan ras.
3. Asas keseimbangan: mengandung pengertian bahwa kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian.
4. Asas kepastian hukum: maksudnya bahwa perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian, yaitu sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.
5. Asas moral: mengandung pengertian bahwa perikatan dilakukan secara wajar.
6. Asas kepatutan: mengandung pengertian bahwa suatu persetujuan mengikat dengan tegas segala sesuatu yang diatur didalamnya secara patut dan adil.
7. Asas kebiasaan: mengandung pengertian bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa yang secara tegas telah diatur, akan tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti.
8. Asas perlindungan: mengandung pengertian bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian harus dilindungi oleh hukum.

Disebutkan pada alinea sebelumnya bahwa perjanjian merupakan persesuaian kehendak dari para pihak, dengan pengertian bahwa

masing-masing pihak berhak untuk menyampaikan kehendaknya dalam posisi penawaran dan penerimaan yang seimbang. Hal ini lah yang sebenarnya menjadi makna luas dari asas kebebasan berkontrak itu.

Ketentuan dalam hukum perjanjian tidak mengklasifikasikan jenis perjanjian mana saja yang mengandung unsur asas kebebasan berkontrak dan mana yang tidak. Sehingga pada hakikatnya semua jenis perjanjian dan apapun bentuknya berlandaskan asas kebebasan berkontrak termasuk dalam hal ini adalah perjanjian kerja.

Pengaturan perjanjian kerja pertama kali termuat dalam dalam KUH Perdata pada Bab III, Bagian ke Tujuh A tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan dari Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata. Pengertian perjanjian kerja di dalam Pasal 1601 (a) dapat disimpulkan sebagai bentuk pengikatan seorang buruh atas majikannya untuk melakukan sesuatu selama kurun waktu tertentu dengan membayar upah.

Hal-hal yang diatur dalam ketentuan Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1617 KUH Perdata, meliputi: ketentuan umum, persetujuan perburuhan pada umumnya, kewajiban buruh, macam-macam cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan karena perjanjian, dan pemborongan pekerjaan.¹⁴

¹⁴ Salim H.S, *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 6

Perkembangan peraturan perundangan yang mengatur mengenai perjanjian kerja ini telah melalui berbagai macam proses hingga pada akhirnya keluarlah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka (14) UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini adalah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Mengenai bentuk perjanjian kerja tersebut, Pasal 51 UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan dengan memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku. Selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 52 ayat (1) mengenai dasar-dasar pembuatan perjanjian kerja, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak,
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan,
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Dasar-dasar pembuatan perjanjian kerja dalam pasal tersebut jika dilihat secara mendalam merupakan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata

sehingga dalam perjanjian kerja juga harus mengandung unsur asas kebebasan berkontrak.

Pasal 56 UU RI No. 13 Tahun 2003 membagi pembuatan perjanjian kerja menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Definisi perjanjian kerja waktu tertentu ditegaskan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Pasal 1 angka (1) menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁵

Baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu, kedua-duanya dibuat berdasar kesepakatan/kesesuaian kehendak para pihak pada posisi yang seimbang untuk dapat secara bebas membuat perjanjian kerja itu sebagaimana maksud dari asas kebebasan berkontrak.

Perkembangan yang terjadi di dalam masyarakat perihal pembuatan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja dibuat secara formil atau baku oleh salah satu pihak yang dalam hal ini adalah si

¹⁵ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Cet. II; Jakarta: PT. Indeks, 2011), hlm. 40

pemberi kerja/pengusaha, sedangkan pihak yang lainnya (si pekerja) hanya dapat menerima perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian kerja yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu di The Forest Trust kantor perwakilan Indonesia. The Forest Trust adalah organisasi non profit/organisasi nirlaba (*non-profit organization* atau disingkat dengan NPO) yang bergerak di bidang jasa konsultasi kehutanan (*forestry*) yang berkantor pusat di Switzerland, sementara untuk perwakilan di Indonesia berkantor pusat di Semarang. The Forest Trust dalam hal-hal yang menyangkut ketenagakerjaan menundukkan diri pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust yang merupakan dasar terciptanya hubungan kerja yang dibuat oleh pemberi kerja dan pekerja dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada, baik itu peraturan internal organisasi dan peraturan perundangan yang ada.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal yang condong bersifat kualitatif (tidak berbentuk angka) berdasarkan data

sekunder.¹⁶ Metode penelitian inilah yang dipakai dalam melakukan penelitian terhadap penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Tipe penelitian deskriptif analitis merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan cara memecahkan masalah yang diteliti dengan cara memaparkan atau mendeskripsikan realitas dari masalah yang ada untuk kemudian diadakan penganalisaan tentang keadaan tersebut melalui studi kepustakaan.

3. Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Jenis data sekunder yang dapat diteliti antara lain adalah: data yang bersifat individual/ pribadi (berupa dokumen pribadi), data bersifat publik (berupa data arsip publik), dan data hukum sekunder berdasarkan kekuatan pengikatnya (berupa peraturan perundangan).¹⁷

Adapun data sekunder tersebut memiliki ciri-ciri umum sebagai berikut:¹⁸

¹⁶ J. Suptanto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm.2

¹⁷ *Ibid.*, hlm.3

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 24

1. Data sekunder pada umumnya ada dalam keadaan siap terbuat (*ready-made*).
2. Bentuk maupun isi data sekunder telah dibentuk dan diisi oleh peneliti-peneliti terdahulu.
3. Data sekunder dapat diperoleh tanpa terikat atau dibatasi oleh waktu dan tempat.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu The Forest Trust, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan data lain yang dapat mendukung kelengkapan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data sekunder tersebut adalah melalui studi kepustakaan.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik deduksi. Teknik deduksi diperoleh melalui kajian kepustakaan data sekunder. Data yang telah diperoleh untuk selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik editing yaitu memeriksa data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah dapat dipertanggungjawabkan. Hasil editing kemudian

diinterpretasikan dengan menggunakan teori dan konsep yang hasilnya dideskripsikan secara kualitatif untuk kemudian dapat diambil suatu kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Mengenai Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian Pada Umumnya

Suatu perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Hubungan hukum yang menerbitkan perikatan itu bersumber pada perjanjian atau sumber lainnya, yaitu undang-undang. Hal ini sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1233 KUH Perdata ditentukan bahwa perikatan dapat bersumber dari perjanjian dan undang-undang.

Hubungan antara perikatan dengan perjanjian adalah bahwa perjanjian melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir dari perjanjian merupakan perbuatan hukum yang dilakukan oleh karena adanya kehendak dari kedua belah pihak, sedangkan perikatan yang lahir dari undang-undang dibuat tanpa kehendak dari para pihak yang bersangkutan. Jadi perikatan adalah suatu pengertian yang abstrak, sedangkan perjanjian adalah suatu hal yang konkrit atau merupakan suatu peristiwa hukum.

Pada Pasal 1313 KUH Perdata disebutkan bahwa “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Dengan demikian, suatu perjanjian adalah hubungan timbal balik atau bilateral, maksudnya suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan konsekuensi dari hak-hak yang diperolehnya.

Ada dua macam teori yang membahas tentang pengertian perjanjian: teori lama dan teori baru. Definisi perjanjian dalam Pasal 1313 adalah: (1) tidak jelas, karena setiap perbuatan dapat disebut perjanjian, (2) tidak tampak asas konsensualisme, dan (3) bersifat *dualism*. Tidak jelasnya definisi ini disebabkan di dalam rumusan tersebut hanya disebutkan perbuatan saja, sehingga yang bukan perbuatan hukum pun disebut dengan perjanjian. Untuk memperjelas pengertian itu, maka harus dicari dalam doktrin. Menurut doktrin/teori lama, yang disebut perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dari definisi tersebut, telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban). Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian adalah: “Suatu

hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.¹⁹

Menurut Abdulkadir, ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata sebenarnya kurang begitu memuaskan dikarenakan adanya beberapa kelemahan. Kelemahan-kelemahan tersebut adalah seperti diuraikan berikut ini.²⁰

a. Hanya menyangkut sepihak saja.

Hal ini diketahui dari perumusan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata kerja “mengikatkan” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya perumusan itu “saling mengikatkan diri”, jadi ada konsensus antara pihak-pihak.

b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus.

Dalam pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa (*zaakwaarneming*), tindakan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang tidak mengandung suatu konsensus. Seharusnya dipakai kata “persetujuan”.

c. Pengertian perjanjian terlalu luas.

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut di atas terlalu luas, karena mencakup juga pelangsungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga. Padahal yang

¹⁹ Salim H.S., *Pengantar*, op.cit., hlm. 160-161

²⁰ Abdulkadir Muhammad, *op. cit.*, hlm. 78

dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang dikehendaki oleh buku ketiga KUH Perdata sebenarnya hanyalah perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

d. Tanpa menyebut tujuan.

Dalam perumusan pasal itu tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, maka oleh Abdulkadir disebutkan definisi perjanjian yakni “perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”.

Gamal Komandoko dan Handri Raharjo mendefinisikan perjanjian sebagai berikut: “Suatu hubungan hukum di bidang harta kekayaan antara subjek hukum yang satu dengan yang lain, dan di antara mereka (para pihak/subjek hukum) saling mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasi sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum”.²¹ Selanjutnya mengenai pengertian

²¹ Gamal Komandoko dan Handri Raharjo, *Draft Lengkap Surat Perjanjian (Surat Kontrak) yang Sering Dipakai*, (Cet. III; Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2010), hlm. 8

perjanjian ini, Wirjono mendefinisikannya sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.²²

2. Asas-Asas Hukum Perjanjian

Dalam hukum perjanjian ada beberapa asas, namun secara umum ada 5 asas perjanjian, yaitu:²³

a. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini bermakna bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapa pun, apa pun isinya, apa pun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Berdasarkan Pasal 1320 jo Pasal 1338 KUH Perdata para pihak bebas untuk menutup perjanjian, mengatur sendiri isi perjanjian yang akan mengikat pembuatnya.²⁴ Dengan asas kebebasan berkontrak ini, para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan

²² R. Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, (Cet. VIII; Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2000), hlm. 4

²³ Gamal Komandoko dan Handri Raharjo, *loc. cit.*

²⁴ J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, (Cet. I; Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992), hlm. 360

kewajiban apa saja, selama dan sepanjang prestasi yang wajib dilakukan tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang.²⁵

b. Asas konsensualisme

Asas konsensualitas memperlihatkan bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan antara dua atau lebih orang telah mengikat, dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan atau consensus, meskipun kesepakatan tersebut telah dicapai secara lisan semata-mata. Ini berarti pada prinsipnya perjanjian yang mengikat dan berlaku sebagai perikatan bagi para pihak yang berjanji tidak memerlukan formalitas, walau demikian, untuk menjaga kepentingan pihak debitor (atau yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi) diadakanlah bentuk-bentuk formalitas, atau dipersyaratkan adanya suatu tindakan nyata tertentu.²⁶

Perjanjian lahir atau terjadi dengan adanya kata sepakat (Pasal 1320, Pasal 1338 KUH Perdata). Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kemauan para pihak.

²⁵ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, (Cet. V; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 46

²⁶ *Ibid.*, hlm 34-35

c. Asas mengikatkan suatu perjanjian (*pacta sunt servanda*)

Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya (Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata).

d. Asas Itikad baik (*goeder trouw*)

Asas itikad baik termuat dalam Pasal 1338 ayat (3) yang mengatakan, bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Yang harus diperhatikan adalah, bahwa pasal ini berbicara tentang itikad baik pada pelaksanaan suatu perjanjian, jadi sesudah perjanjian itu ada.²⁷

Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata memberikan arti bahwa sebagai sesuatu yang disepakati dan disetujui oleh para pihak, pelaksanaan prestasi dalam tiap-tiap perjanjian harus dihormati sepenuhnya, sesuai dengan kehendak para pihak pada saat perjanjian ditutup dimana perjanjian tersebut sama sekali tidak dimaksudkan untuk merugikan kepentingan para pihak yang membuatnya, maupun pihak lain atau pihak ketiga lainnya di luar perjanjian.²⁸

e. Asas kepribadian (personalitas)

Pada umumnya tidak seorang pun dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri.

²⁷ J. Satrio, *op. cit.*, hlm. 365

²⁸ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *op. cit.*, hlm. 79-80

Pengecualiannya terdapat di dalam Pasal 1317 KUH Perdata tentang janji untuk pihak ketiga.

Pengecualin tersebut, yakni janji untuk kepentingan pihak ketiga, sebenarnya adalah memberikan atau menyerahkan haknya pada pihak ketiga. Jadi pihak ketiga itu adalah merupakan subjek hak. Hal ini sesuai dengan Pasal 1318 KUH Perdata yang menyatakan bahwa jika seorang minta diperjanjikannya sesuatu hal maka dianggap bahwa itu adalah untuk ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak daripadanya.²⁹

Asas kepribadian selain diatur dalam Pasal 1340 KUH Perdata juga diatur dalam Pasal 1315 KUH Perdata yang menentukan bahwa tiada seorang pun dapat mengikatkan dirinya atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji melainkan untuk dirinya sendiri. Bila Pasal 1340 KUH Perdata menentukan tentang tidak bolehnya pihak ketiga mencampuri urusan dalam perjanjian pihak-pihak lain, maka dalam Pasal 1315 KUH Perdata ditentukan bahwa para pihak perjanjian tidak boleh melepaskan tanggung jawabnya dari perikatan yang dibuatnya. Ketentuan dalam Pasal 1315 KUH Perdata tidak memperbolehkan seseorang membuat perjanjian yang hanya mau haknya saja tanpa mau memikul

²⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia Dan Common Law*, (Cet. I; Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo, 1993), hlm. 41

kewajibannya atau tanpa mau memenuhi prestasinya sendiri (seakan-akan seperti perjanjian yang tanpa sebab/*consideration*).³⁰

Menurut Abdulkadir, beberapa asas penting dalam hukum perjanjian adalah sebagai berikut:³¹

a. Sistem terbuka (*open system*)

Asas ini mempunyai arti bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja walaupun belum atau tidak diatur dalam undang-undang. Asas ini sering juga disebut “asas kebebasan berkontrak” (*freedom of making contract*). Walaupun berlaku asas ini, kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh tiga hal, yaitu tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

b. Bersifat pelengkap (*optional*)

Hukum perjanjian bersifat pelengkap, artinya pasal-pasal undang-undang boleh disingkirkan, apabila pihak-pihak yang membuat perjanjian menghendaki dan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan pasal-pasal undang-undang.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 43

³¹ Abdulkadir Muhammad, *op.cit.*, hlm. 84-85

c. Bersifat konsensual

Artinya bahwa perjanjian itu terjadi (ada) sejak saat tercapainya kata sepakat antara pihak-pihak. Dengan kata lain perjanjian itu sudah sah dan mempunyai akibat hukum sejak saat tercapai kata sepakat antara pihak-pihak, mengenai pokok perjanjian.

d. Bersifat obligator (*obligatory*)

Artinya perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak itu baru dalam taraf menimbulkan hak dan kewajiban saja, belum memindahkan hak milik (*ownership*). Hak milik baru berpindah, apabila diperjanjikan tersendiri yang disebut perjanjian yang bersifat kebendaan (*zakelijke overeenkomst*).

3. Syarat Sahnya Perjanjian

Pasal 1320 KUH Perdata menentukan 4 syarat sahnya perjanjian, seperti berikut ini:³²

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Syarat pertama adalah mengenai kesepakatan. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Momentum mengenai kapan terjadinya

³² Salim H. S., *Pengantar, op.cit.*, hlm. 162

persesuaian pernyataan kehendak dapat dilihat dalam 4 teori, yaitu:

1. Teori ucapan (*uitingstheorie*)

Menurut teori ucapan, kesepakatan terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran itu menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu. Jadi, dilihat dari pihak yang menerima, yaitu pada saat baru menjatuhkan ballpoint untuk menyatakan menerima, kesepakatan sudah terjadi. Kelemahan teori ini adalah sangat teoretis karena dianggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.

Purwahid Patrik menyebut teori ini dengan Teori Pernyataan yang berarti bahwa kesepakatan terjadi pada saat yang menerima tawaran menulis surat atau telegram, telex, yang menyatakan ia menerima tawaran itu.³³

Keberatan atas teori ini adalah, bahwa orang tidak dapat menetapkan secara pasti kapan perjanjian telah lahir, karena sulit bagi kita untuk ngetahui dengan pasti dan membuktikan saat penulisan surat jawaban tersebut. Di samping itu perjanjian sudah terjadi pada saat akseptor masih mempunyai kekuasaan penuh atas surat jawaban tersebut. Ia dapat mengulur atau bahkan membatalkan

³³ Purwahid Patrik, *op. cit.*, hlm. 56

akseptasinya sedang orang yang menawarkan sudah terikat.³⁴

2. Teori pengiriman (*verzendentheorie*)

Menurut teori ini, kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran mengirimkan telegram. Teori ini juga sangat teoritis, dianggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.

Teori ini masih mempunyai kelemahan, yaitu bahwa perjanjian tersebut sudah lahir, telah mengikat orang yang menawarkan, pada saat ia sendiri belum tahu akan hal itu.³⁵

3. Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*)

Teori pengetahuan berpendapat bahwa kesepakatan terjadi apabila pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya penerimaan, tetapi penerimaan itu belum diterimanya (tidak diketahui secara langsung).

Teori ini yang sebenarnya sudah kelihatan baik dan adil, tetapi dapat menimbulkan masalah, yaitu dalam hal penerima surat membiarkan suratnya tidak dibuka. Disamping itu kesulitan yang sama dengan yang ada pada teori ucapan/pernyataan, yaitu menentukan dengan pasti kapan surat tersebut benar-benar telah dibuka dan dibaca.

³⁴ J. Satrio, *op. cit.*, hlm. 181

³⁵ *Ibid.*

Karena yang tahu secara pasti hanya si penerima saja, maka ia bebas untuk mengundurkan saar lahirnya perjanjian.³⁶

4. Teori penerimaan

Menurut teori penerimaan, bahwa kesepakatan terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan. Dengan kata lain kesepakatan terjadi pada saat yang menawarkan betul-betul mengetahui dengan menerima jawaban bahwa tawarannya diterima.

Pitlo dalam Purwahid Patrik mengemukakan tambahan dua teori lagi yakni:³⁷

1. Teori pengetahuan uang objektif (*geobjectiveerdevernemingsstheorie*)

Maksud dari teori ini adalah, yang menawarkan secara obyektif mengetahui yaitu menurut akal yang sehat dapat menggap bahwa yang menerima tawaran itu telah mengetahui atau telah membaca surat dari yang menawarkan.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 182

³⁷ Purwahid Patrik, *op. cit.*, hlm 57

2. Teori Kepercayaan (*vertrouwenstheorie*)

Menurut teori ini kesepakatan dianggap telah terjadi pada saat yang menerima tawaran itu percaya bahwa tawarannya itu betul yang dimaksud. Kalau menurut teori kehendak tidak mungkin terjadi kesepakatan karena apa yang dikehendaki kedua belah pihak tidak bersesuaian.

Unsur kesepakatan adalah:³⁸

- a. Penawaran (*offerte*), adalah pernyataan pihak yang menawarkan.
- b. Penerimaan (*acceptasi*), adalah pernyataan pihak yang menerima penawaran.

Untuk tercapainya kesepakatan, maka tentu harus ada satu pihak yang menawarkan, ada penawaran (*aanbod*), dan ada yang merima penawaran tersebut, akseptasi. Diterimanya penawaran kalau dipenuhi juga syarat-syarat yang lain, menimbulkan perjanjian, Dengan demikian, maka yang namanya “kesepakatan” sebenarnya terdiri dari penawaran dan akseptasi (akseptasi penawaran tersebut).³⁹

Selanjutnya menurut Pasal 1321 KUH Perdata, kata sepakat harus diberikan secara bebas, dalam arti tidak ada paksaan, penipuan, dan kehilafan yang selanjutnya disebut

³⁸ Gamal Komandoko dan Handri Raharjo, *op. cit.*, hlm. 9

³⁹ J. Satrio, *op. cit.*, hlm. 163

cacat kehendak (kehendak yang timbul tidak murni dari yang bersangkutan).⁴⁰

Akibat hukum tidak ada persetujuan kehendak (karena paksaan, kekhilafan, penipuan) ialah bahwa perjanjian itu dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim.⁴¹

b. Kecapakan untuk membuat suatu perikatan

Syarat kedua adalah kecapakan bertindak. Kecapakan bertindak adalah kecapakan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Kecapakan yang dimaksud disini tidak lain merujuk pada subyek dari perjanjian itu sendiri sebagai pribadi yang melakukan perjanjian.

Subyek yang berupa seorang manusia, harus memenuhi syarat umum untuk dapat melakukan suatu perbuatan hukum secara sah, yaitu harus sudah dewasa, sehat pikirannya dan tidak oleh peraturan hukum dilarang atau diperbatasi dalam melakukan perbuatan hukum yang sah, seperti peraturan pailit, peraturan tentang orang perempuan berkawin menurut KUH Perdata Pasal 108 dan 109, dan sebagainya.⁴²

⁴⁰ Gamal Komandoko dan Handri Raharjo, *loc. cit.*

⁴¹ Abdulkadir Muhammad, *op. cit.*, hlm. 92

⁴² R. Wirjono Prodjodikoro, *op. cit.*, hlm. 13

Dalam KUH Perdata terdapat dua istilah tidak capap (*onbekwaam*) dan tidak berwenang (*onvevoegd*), yaitu:⁴³

1. Tidak cakap adalah orang yang umumnya berdasar ketentuan undang-undang tidak mampu membuat sendiri perjanjian-perjanjian dengan akibat hukum yang lengkap, seperti orang yang belum dewasa, orang di bawah kuratil (pengampunan), sakit jiwa dan sebagainya.
2. Tidak berwenang adalah orang itu cakap tetapi ia tidak dapat melakukan perbuatan hukum tertentu misal dalam pasal-pasal 1467, 1470, 1601 (i), 1678, dan 1681 KUH Perdata.

Bila dilihat ukur dari segi usia, orang yang cakap/wenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah yang telah berumur 21 tahun dan/atau sudah menikah. Orang yang tidak berwenang/tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum adalah: anak di bawah umur, orang yang berada di bawah pengampunan, dan istri (Pasal 1330 KUH Perdata), tetapi dalam perkembangannya istri dapat melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 31 UU Nomor 1 Tahun 1974 jo SEMA No. 3 Tahun 1963.⁴⁴

⁴³ Purwahid Patrik, *op. cit.*, hlm. 62

⁴⁴ Salim H. S., *Pengantar, op. cit.*, hlm. 165

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian yaitu prestasi yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian. Dengan kata lain objek perjanjian adalah prestasi yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan. Ia merupakan suatu perilaku tertentu, bisa berupa memberikan sesuatu, melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan (Pasal 1333 ayat (1) KUH Perdata). Apa yang diperjanjikan harus cukup jelas, ditentukan jenisnya, jumlahnya boleh tidak disebutkan asal dapat dihitung atau ditetapkan. Jika prestasi itu kabur, sehingga perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan, maka dianggap tidak ada objek perjanjian. Akibat tidak dipenuhi syarat ini, perjanjian itu batal demi hukum.⁴⁵

d. Suatu sebab yang halal

Sebab yang dimaksud adalah isi dari perjanjian itu sendiri atau tujuan dari para pihak yang mengadakan perjanjian. Halal berarti tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Syarat yang pertama dan kedua disebut syarat subjektif karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif

⁴⁵ Abdulkadir Muhammad, *op. cit.*, hlm. 93-94

karena menyangkut objek perjanjian. Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi, maka perjanjian itu dapat dibatalkan, Artinya bahwa salah satu pihak dapat mengajukan kepada pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakatinya, tetapi apabila para pihak tidak ada yang keberatan maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya bahwa dari semula perjanjian itu dianggap tidak ada.⁴⁶

4. Macam-Macam Perjanjian

Komariah menyebutkan bahwa perjanjian terdiri dari dua macam, yaitu perjanjian yang obligatoir dan perjanjian yang non obligator. Perjanjian obligatoir, yaitu perjanjian dimana mengharuskan/mewajibkan seseorang membayar atau menyerahkan sesuatu. Sedangkan perjanjian non obligatoir, yaitu perjanjian yang tidak mengharuskan seseorang membayar/menyerahkan sesuatu. Berikut adalah macam-macam perjanjian obligatoir dan non obligatoir:⁴⁷

⁴⁶ Salim H. S., *Pengantar, op.cit.*, hlm. 166

⁴⁷ Komariah, *Hukum Perdata (Edisi Revisi)*, (Cet. IV; Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang, 2005), hlm. 169-171

Perjanjian obligatoir ada beberapa macam, yaitu:

- a. Perjanjian sepihak, ialah perjanjian yang hanya ada kewajiban pada satu pihak, dan hanya ada hak pada pihak lain. Contoh: perjanjian pinjam pakai.
- b. Perjanjian timbal balik, ialah perjanjian dimana hak dan kewajiban ada pada kedua belah pihak. Jadi pihak yang berkewajiban melakukan suatu prestasi juga berhak menuntut suatu kontra prestasi. Contoh: perjanjian jual beli.
- c. Perjanjian cuma-cuma, ialah perjanjian dalam mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak lain dengan tiada mendapatkan nikmat daripadanya. Contoh: perjanjian hibah.
- d. Perjanjian atas beban, ialah perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan prestasi (memberikan sesuatu, berbuat sesuatu dan tidak berbuat sesuatu). Contoh: perjanjian sewa menyewa.
- e. Perjanjian konsensual, ialah perjanjian yang mengikat sehak adanya kesepakatan (konsensus) dari kedua belah pihak. Jadi perjanjian lahir sejak detik tercapainya kata sepakat dari kedua belah pihak. Contoh: perjanjian jual beli.
- f. Perjanjian riil, ialah perjanjian yang mengikat jika disertai dengan perbuatan/tindakan nyata. Jadi dengan adanya kata

sepakat saja, perjanjian tersebut belum mengikat kedua belah pihak. Contoh: perjanjian penitipan barang.

- g. Perjanjian formil, ialah perjanjian yang terikat pada bentuk tertentu. Jadi bentuknya harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Jika bentuk perjanjian tersebut tidak sesuai dengan ketentuan, maka perjanjian tersebut tidak sah. Contoh perjanjian jual beli tanah harus sesuai dengan akta PPAT.
- h. Perjanjian bernama, ialah perjanjian khusus yang diatur dan disebutkan dalam KUH Perdata Buku III Bab V sampai dengan Bab XVII dan dalam KUHD. Contoh: perjanjian asuransi.
- i. Perjanjian tak bernama, ialah perjanjian yang tidak diatur dan tidak disebutkan dalam KUH Perdata maupun KUHD.
- j. Perjanjian campuran, ialah perjanjian yang mengandung berbagai unsur dari berbagai perjanjian. Perjanjian ini tidak diatur dalam KUH Perdata maupun KUHD. Contoh: perjanjian sewa beli (gabungan sewa menyewa dan jual beli).

Perjanjian non obligatoir ada beberapa macam, yaitu:

- a. *Zakelijk overeenkomst*, ialah perjanjian yang menetapkan dipindahkannya suatu hak dari seseorang kepada orang lain. Jadi obyek perjanjian adalah hak. Contoh perjanjian balik nama hak atas tanah.

- b. *Bevifs overeekomst*, ialah perjanjian untuk membuktikan sesuatu. Perjanjian ini umumnya ditujukan pada hakim, tak terjadi perselisihan, supaya memakai alat bukti yang tidak menyimpang dari apa yang ditentukan oleh undang-undang.
- c. *Luberatoir overeekomst*, ialah perjanjian dimana seseorang membebaskan pihak lain dari suatu kewajiban.
- d. *Vaststelling overeekomst*, ialah perjanjian untuk mengakhiri kerahuan mengenai isi dan luas perhubungan hukum antara kedua belah pihak.

Kansil dan Christine menjelaskan secara terperinci mengenai macam-macam perjanjian yang dilihat dari beberapa segi pembagian, yaitu.⁴⁸

- a. Dilihat dari segi prestasi, perjanjian dapat dibedakan menjadi:
 - 1. Perjanjian timbal balik, dalam perjanjian ini kedua belah pihak masing-masing harus memenuhi kewajiban utama atau prestasi. Contoh: perjanjian sewa menyewa.
 - 2. Perjanjian timbal balik tidak sempurna atau perjanjian timbal balik kebetulan, dalam perjanjian ini pihak yang satu memenuhi kewajiban yang tidak seimbang dengan kewajiban pihak pertama. Contoh: perjanjian pemberian kuasa.

⁴⁸ C.S.T. Kansil dan Christine Kansil, *Modul Hukum Perdata (Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata)*, (Cet. V; Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2006), hlm. 207-209

3. Perjanjian sebelah, dalam perjanjian ini hanya ada satu pihak yang mempunyai kewajiban atau prestasi. Contoh: perjanjian pinjam ganti.
- b. Dilihat dari segi pembebanan, perjanjian dapat dibedakan menjadi:
1. Perjanjian dengan cuma-cuma, yaitu perjanjian dengan mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima sesuatu manfaat bagi dirinya sendiri. Contoh: perjanjian hibah.
 2. Perjanjian atas beban, yaitu perjanjian yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu. Suatu perjanjian timbal balik selalu merupakan suatu perjanjian atas beban, akan tetapi tidak selalu suatu perjanjian atas beban merupakan perjanjian timbal balik. Contoh: perjanjian pinjam ganti.
- c. Dilihat dari segi kesepakatan, perjanjian dapat dibedakan menjadi:
1. Perjanjian konsensual, yaitu perjanjian yang tercipta dengan tercapainya persetujuan kehendak pihak-pihak.
 2. Perjanjian riil, yaitu perjanjian yang baru tercipta apabila di samping persetujuan kehendak antara pihak-pihak secara obligatoir diikuti pula dengan penyerahan barang. Contoh: perjanjian penitipan, perjanjian kredit. Apabila barang yang

bersangkutan belum diserahkan, maka hanya terdapat suatu perjanjian pendahuluan.

- d. Dilihat dari segi hasil, perjanjian dapat dibedakan menjadi:
1. Perjanjian *comutatif* atau perjanjian membalas, yaitu perjanjian di mana terdapat keuntungan yang dinikmati oleh yang berhak atau atas nama yang menjanjikan prestasi itu.
 2. Perjanjian *aleatoir* atau perjanjian untung-untungan, yaitu perjanjian dalam mana terhadap suatu prestasi yang dijanjikan dengan atau tanpa syarat, sedangkan dipenuhinya syarat itu tidak bergantung pada pokok-pokok yang bersangkutan, sedangkan perjanjian-perjanjian itu diadakan justru berhubungan dengan kemungkinan dipenuhinya syarat itu.
- e. Dilihat dari segi pokok kelanjutan, perjanjian dapat dibedakan menjadi:
1. Perjanjian prinsipal, yaitu perjanjian untuk menyerahkan obyek perjanjian yang merupakan inti dari isi perjanjian tersebut. Contoh: dalam perjanjian jual beli.
 2. Perjanjian aksesoir, yaitu perjanjian untuk menjamin cacar tersembunyi. Contoh: perjanjian gadai, perjanjian penanggungan.
- f. Dilihat dari segi urutan utama, perjanjian dapat dibedakan menjadi:

1. Perjanjian primer, maksudnya adalah perjanjian utama atau pokok.
 2. Perjanjian sekunder, maksudnya menggantikan perjanjian yang asli, apabila ini tidak dipenuhi. Contoh: perjanjian pembayaran ganti kerudian.
- g. Dilihat dari segi pengaturannya, perjanjian dapat dibedakan menjadi:
1. Perjanjian yang lahir dari undang-undang.
 2. Perjanjian yang lahir dari peraturan.
- h. Dilihat dari segi luas lingkungan, perjanjian dapat dibedakan menjadi:
1. Perjanjian dalam arti sempit, ialah yang terjadi dengan kesepakatan perjanjian.
 2. Perjanjian dalam arti luas, ialah termasuk juga yang terjadi dengan tanpa kesepakatan.

Dari beberapa macam perjanjian yang telah disebutkan diatas, perjanjian yang oleh Purwahid Patrik bersifat khusus adalah:⁴⁹

- a. Perjanjian *liberatoir*, yaitu perjanjian untuk membebaskan suatu kewajiban yang sudah ada. Contoh: pembebasan hutang atau pembaharuan utang.

⁴⁹ Puwahid Patrik, *op. cit.*, hlm. 50

- b. Perjanjian pembuktian dan perjanjian penetapan, pihak-pihak dapat menentukan sendiri apa yang berlaku sebagai pembuktian dalam perjanjian itu. Perjanjian penetapan adalah perjanjian untuk menetapkan apa yang menurut hukum akan berlaku antara para pihak tanpa ada maksud untuk menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang baru. Contoh: peraturan ganti rugi dalam asuransi.
- c. Perjanjian untung-untungan, ialah suatu perjanjian yang spekulatif, salah satu pihak ada kewajiban yang tetap dengan harapan adanya kemungkinan akan menerima keuntungan. Contoh: perjanjian asuransi.
- d. Perjanjian hukum publik, ialah perjanjian yang seluruhnya atau sebagian dikuasai oleh hukum publik. Penguasa dalam suatu perjanjian dapat bertindak sebagai pihak tetapi kadang-kadang penguasa dalam perjanjian dapat bertindak sebagai penguasa.

5. Unsur-Unsur Perjanjian

Unsur-unsur yang ada dalam perjanjian dapat dikelompokkan dalam beberapa kelompok yaitu:⁵⁰

⁵⁰ J. Satrio, *op. cit.*, hlm 57-58

a. Unsur esensialia

Unsur esensialia adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada di dalam suatu perjanjian, unsur mutlak, di mana tanpa adanya unsur tersebut perjanjian tak mungkin ada.

Unsur esensialia dalam perjanjian mewakili ketentuan-ketentuan berupa prestasi-prestasi yang wajib dilakukan oleh salah satu atau lebih pihak, yang mencerminkan sifat dari perjanjian tersebut, yang membedakannya secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya. Unsur esensialia ini pada umumnya dipergunakan dalam memberikan rumusan, definisi atau pengertian dari suatu perjanjian. Jadi jelaslah bahwa unsur esensialia adalah unsur yang wajib ada dalam suatu perjanjian, bahwa tanpa keberadaan unsur tersebut, maka perjanjian yang dimaksudkan untuk dibuat dan diselenggarakan oleh para pihak dapat menjadi beda, dan karenanya menjadi tidak sejalan dan sesuai dengan kehendak para pihak.⁵¹

Contohnya adalah: “sebab yang halal” merupakan esensialia untuk adanya perjanjian. Dalam perjanjian jual-beli harga dan barang yang disepakati kedua belah pihak harus ada.

⁵¹ Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *op. cit.*, hlm. 85-86

b. Unsur naturalia

Unsur naturalia adalah unsur perjanjian yang oleh undang-undang diatur, tetapi yang oleh para pihak dapat disingkirkan atau diganti. Di sini unsur tersebut oleh undang-undang diatur dengan hukum yang mengatur/menambah. Unsur naturalia pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur esensialianya diketahui secara pasti.

Contohnya: pada kewajiban penjual untuk menanggung biaya penyerahan (Pasal 1476 KUH Perdata) dan untuk menjamin (Pasal 1491 KUH Perdata) disimpangi atas kesepakatan kedua belah pihak.

c. Unsur aksidentalialia

Unsur aksidentalialia adalah unsur perjanjian yang ditambahkan para pihak, undang-undang sendiri tidak mengatur tentang hal tersebut.

Dengan kata lain unsur aksidentalialia adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak, yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Sehingga pada hakekatnya unsur ini bukanlah

suatu bentuk prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi oleh para pihak.⁵²

Contohnya: di dalam suatu perjanjian jual-beli, benda-benda pelengkap tertentu bisa dikecualikan atau ketentuan mengenai tempat dan saat penyerahan kebendaan yang dijual atau dibeli.

Abdulkadir menyebutkan beberapa unsur perjanjian yang dapat diuraikan sebagai berikut:⁵³

a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak ini disebut subjek perjanjian. Subjek perjanjian ini dapat berupa manusia pribadi dan badan hukum. Subjek perjanjian ini harus mampu atau wenang melakukan perbuatan hukum seperti yang ditetapkan dalam undang-undang.

b. Ada persetujuan antara pihak-pihak

Persetujuan di sini bersifat tetap, bukan sedang berunding. Persetujuan itu ditunjukkan dengan penerimaan tanpa syarat atas suatu tawaran. Apa yang ditawarkan oleh pihak yang satu diterima oleh pihak yang lainnya. Yang ditawarkan dan dirundingkan itu umumnya mengenai syarat-syarat dan mengenai objek perjanjian. Dengan disetujuinya

⁵² *Ibid.*, hlm. 89-90

⁵³ Abdulkadir Muhammad, *op. cit.*, hlm. 79-81

oleh masing-masing pihak tentang syarat-syarat dan objek perjanjian itu, maka timbullah persetujuan.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Tujuan mengadakan perjanjian terutama untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak itu, kebutuhan mana hanya dapat dipenuhi jika mengadakan perjanjian dengan pihak lain. Tujuan itu sifatnya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan tidak dilarang oleh undang-undang.

d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan

Dengan adanya persetujuan, maka timbullah kewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi. Prestasi merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian.

e. Ada bentuk tertentu

Bentuk ini perlu ditentukan karena ada ketentuan undang-undang bahwa hanya dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan kekuatan bukti. Perjanjian dapat dibuat secara lisan, artinya dengan kata-kata yang jelas maksud dan tujuannya yang dipahami oleh pihak-pihak, itu sudah cukup kecuali jika pihak-pihak menghendaki supaya dibuat secara tertulis.

f. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian

Syarat-syarat tertentu sebenarnya sebagai isi perjanjian karena dari syarat-syarat itulah dapat diketahui hak dan kewajiban pihak-pihak. Syarat-syarat ini biasanya terdiri dari syarat pokok yang akan menimbulkan hak dan kewajiban pokok, dan juga syarat pelengkap atau tambahan.

6. Bentuk dan Isi Perjanjian

Pada umumnya suatu perjanjian tidak terikat kepada suatu bentuk tertentu. Para pihak dapat dengan bebas menentukan bentuk perjanjian yang diinginkan sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Bentuk perjanjian yang dapat dipilih oleh para pihak adalah perjanjian dalam bentuk lisan atau perjanjian dalam bentuk tertulis.

Perjanjian dalam bentuk tertulis lebih sering dipilih sebab memiliki kekuatan pembuktian yang lebih kuat dari pada bentuk lisan apabila terjadi perselisihan. Untuk perjanjian jenis tertentu undang-undang mengharuskan bentuk-bentuk tertentu yang apabila tidak dipenuhi maka akan mengakibatkan batalnya perjanjian tersebut. Dalam hal ini, bentuk tertulis tidak hanya berfungsi sebagai alat pembuktian saja namun juga merupakan syarat untuk adanya perjanjian itu.

Yang dimaksud dengan isi perjanjian pada dasarnya adalah ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang telah diperjanjikan oleh pihak-pihak. Ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat ini berisi hak dan kewajiban pihak-pihak yang harus mereka penuhi. Dalam hal ini tercermin asas kebebasan berkontrak yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka itu dan seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara mereka itu.

Secara umum isi perjanjian mengandung syarat-syarat dan ketentuan sebagai berikut:⁵⁴

a. Syarat yang tegas

Syarat yang tegas adalah syarat-syarat yang secara khusus disebutkan dan disetujui oleh pihak-pihak pada waktu membuat perjanjian, apakah dilakukan secara tertulis atau secara lisan. Syarat-syarat perjanjian yang disepakati itu biasanya digolongkan dalam dua macam, yaitu:

1. Syarat pokok (*condition*), adalah syarat penting yang fundamental atau vital bagi setiap perjanjian, sehingga tidak dipenuhinya syarat ini akan mempengaruhi tujuan utama perjanjian itu. Pelanggaran terhadap syarat fundamental atau vital ini akan memberikan kepada pihak yang dirugikan hak untuk membatalkan atau memutuskan perjanjian itu

⁵⁴ Abdulkadir Muhammad, *op. cit.*, hlm. 125-130

atau meneruskan perjanjian dengan memperoleh ganti kerugian yang telah dideritanya. Syarat pokok suatu perjanjian itu merupakan dasar keseluruhan perjanjian. Suatu perjanjian dapat mencapai tujuan atau tidak tergantung pada syarat pokok ini.

2. Syarat pelengkap (*warranty*), adalah syarat yang kurang penting, tidak ditaatinya syarat pelengkap ini dapat menimbulkan kerugian tetapi tidak mempengaruhi tujuan utama perjanjian. Pelanggaran syarat pelengkap ini hanya akan memberikan kepada pihak yang dirugikan itu hak untuk menuntut pembayaran ganti kerugian bukan membatalkan atau memutuskan perjanjian.

b. Syarat yang diam-diam

Syarat yang diam-diam adalah syarat yang tidak ditentukan secara tegas mengenai suatu hal dalam perjanjian. Walaupun tidak dinyatakan secara tegas, pihak-pihak pada dasarnya mengakui syarat-syarat demikian itu, karena memberi akibat komersial terhadap maksud para pihak. Perlu diperhatikan bahwa kewajiban diam-diam dalam perjanjian hanya timbul dalam hal tidak ada ketentuan syarat yang tegas mengenai persoalan itu. Tetapi syarat-syarat yang diam-diam umumnya dapat dikesampingkan oleh syarat-syarat yang tegas terhadap akibat yang terjadi.

c. Klausula-klausula penyampingan (klausula eksonerasi)

Dalam perjanjian sering juga dibuat ketentuan-ketentuan sebagai syarat yang disebut klausula penyampingan. Maksud klausula penyampingan ini ialah untuk membatasi tanggung jawab salah satu pihak biasanya pihak penjual. Dengan klausula penyampingan, ia membatasi tanggung jawabnya dan membebankan kewajiban kepada pihak yang lebih lemah.

Jika diperhatikan, maka klausula penyampingan dalam perjanjian kadang-kadang terlalu berat sebelah, sehingga merugikan pihak lainnya. Untuk mengatasi hal ini perlu diambil langkah-langkah tertentu supaya dapat terhindari akibat yang selalu memberati yang lemah. Langkah-langkah tersebut misalnya:

1. Dengan memperhatikan ketentuan undang-undang yang bersifat mengatur hak dan kewajiban berdasarkan itikad baik.
2. Penulisan klausula penyampingan itu dibuat secara jelas dan mudah dibaca oleh setiap orang yang mau mengadakan perjanjian dengan pihak itu.
3. Klausula penyampingan tidak boleh mengenai syarat pokok (*condition*).

4. Klausula penyimpangan memuat kewajiban menanggung bersama akibat yang timbul dari perjanjian itu, misalnya jika terdapat kerusakan pada barang yang dibeli, maka penjual menanggung biaya servis.

7. Berakhirnya Perjanjian

Dalam KUH Perdata hanya mengatur mengenai berakhirnya perikatan yakni di Pasal 1381, sedangkan mengenai berakhirnya perikatan yang bersumber dari perjanjian dan dari undang-undang tidak diatur secara jelas dalam KUH Perdata. Walaupun demikian suatu perjanjian yang dibuat oleh kreditur dan debitur secara umum pada suatu saat akan berakhir dan dengan demikian hapuslah perikatan itu.

Menurut R. Setiawan dalam Handri Raharjo menyatakan, berakhirnya perjanjian harus dibedakan dengan berakhirnya perikatan, karena suatu perikatan dapat berakhir sedangkan perjanjian yang merupakan sumbernya mungkin masih tetap ada. Walaupun pada umumnya jika perjanjian berakhir maka perikatannya pun berakhir, begitu juga sebaliknya.⁵⁵

Berakhirnya perikatan dapat dibagi dua berdasarkan tempat pengaturannya, yaitu:⁵⁶

a. Yang diatur di dalam Pasal 1381 KUH Perdata, yaitu:

⁵⁵ Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, (Cet. I; Jakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2009), hlm. 95

⁵⁶ C.S.T. Kansil dan Christine Kansil, *op. cit.*, hlm. 229-230

1. Karena pembayaran.
 2. Adanya penawaran pembayaran tunai diikuti oleh penyimpanan barang atau penitipan barang.
 3. Pembaharuan utang.
 4. Adanya kompensasi, berarti perhitungan utang sebelah menyebelah atau perjumpaan utang.
 5. Percampuran utang.
 6. Pembebasan utang.
 7. Hapusnya barang yang terutang.
 8. Pembatalan perjanjian atau kebatalan.
 9. Berlakunya suatu syarat batal, yang diatur dalam Bab ke I Buku III KUH Perdata.
 10. Lewat waktu (daluwarsa).
- b. Yang diatur di luar KUH Perdata, yaitu:
1. Lewatnya suatu ketetapan waktu yang dicantumkan dalam perjanjiannya.
 3. Hilangnya atau meninggalnya seorang anggota dalam perjanjian, contohnya karena perjanjian perseroan dan dalam perjanjian pemberian kuasa.
 4. Meninggalnya orang yang memberikan perintah.
 5. Karena pernyataan pailit dalam perjanjian perseroan.
 6. Di dalam isi perjanjian ditegaskan hal-hal yang menghapus perjanjian itu.

Sedangkan berakhirnya perjanjian menurut R. Setiawan dalam Handri Raharjo, adalah karena:⁵⁷

1. Para pihak menentukan berlakunya perjanjian untuk jangka waktu tertentu.
2. Undang-undang menentukan batas waktu berlakunya suatu perjanjian (Pasal 1066 ayat 3 KUH Perdata).
3. Salah satu pihak meninggal dunia.
4. Salah satu pihak (hal ini terjadi bila salah satu pihak lalai melaksanakan prestasinya maka pihak yang lain dengan sangat terpaksa memutuskan perjanjian secara sepihak) atau kedua belah pihak menyatakan menghentikan perjanjian.
5. Karena putusan hakim
6. Tujuan perjanjian telah dicapai dengan kata lain dilaksanakannya objek perjanjian atau prestasi.
7. Dengan persetujuan para pihak.

B. Tinjauan Mengenai Perjanjian Baku

1. Pengertian Perjanjian Baku

Di dalam kepustakaan hukum Inggris untuk istilah perjanjian baku digunakan istilah "*standardized agreement*" atau "*standardized contract*", sedangkan kepustakaan hukum Belanda

⁵⁷ Handri Raharjo, *op. cit.*, hlm. 101

menggunakan istilah “*standaard voorwaarden*”, “*standaard contract*.”

Perjanjian baku adalah suatu perjanjian tertulis yang dibuat hanya oleh salah satu pihak dalam perjanjian tersebut, bahkan sering kali perjanjian tersebut sudah tercetak (*boilerplate*) dalam bentuk formulir-formulir tertentu oleh salah satu pihak, yang dalam hal ini ketika perjanjian tersebut ditandatangani umumnya para pihak hanya mengisi data-data informasi tertentu saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausula-klausulanya, di mana pihak lain dalam perjanjian tersebut tidak mempunyai kesempatan atau hanya sedikit kesempatan untuk menegosiasi atau mengubah klausula-klausula yang sudah dibuat oleh salah satu pihak tersebut. Sehingga pada akhirnya perjanjian baku biasanya sangat berat sebelah, pihak yang kepadanya disodorkan perjanjian baku tersebut tidak mempunyai kesempatan untuk bernegosiasi dan berada hanya pada posisi “*take it or leave it*”, dengan demikian oleh hukum diragukan apakah benar-benar ada elemen “kata sepakat” yang merupakan syarat sahnya perjanjian dalam perjanjian baku tersebut. Karena itu pula, untuk membatalkan suatu perjanjian baku tersebut tidaklah cukup hanya ditunjukkan bahwa perjanjian tersebut adalah perjanjian baku, sebab perjanjian baku adalah netral. Untuk dapat membatalkannya yang perlu ditunjukkan adalah elemen apakah

dengan perjanjian baku tersebut telah terjadi penggerogotan terhadap keberadaan posisi tawar-menawar (*bargaining position*), sehingga eksistensi unsur “kata sepakat” di antara para pihak sebenarnya tidak terpenuhi.⁵⁸

Sedangkan Ahmadi Miru mendefinisikan perjanjian baku sebagai perjanjian yang klausul-klausulnya telah ditetapkan atau dirancang oleh salah satu pihak. Penggunaan perjanjian baku didasarkan pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam pasal tersebut sangat ideal jika para pihak yang terlibat dalam suatu kontrak posisi tawarnya seimbang antara satu dengan yang lain. Apabila dalam suatu perjanjian, kedudukan para pihak tidak seimbang, pihak lemah biasanya tidak berada dalam keadaan yang betul-betul bebas untuk menentukan apa yang diinginkan dalam perjanjian.⁵⁹

Rijken dalam tulisan Muliadi Nur, mengatakan bahwa perjanjian baku adalah klausul yang dicantumkan di dalam suatu perjanjian dengan mana satu pihak menghindarkan diri untuk memenuhi kewajibannya dengan membayar ganti rugi seluruhnya atau terbatas, yang terjadi karena ingkar janji atau perbuatan

⁵⁸ Saepudin Online, *Hukum Perikatan*, <http://saepudinonline.wordpress.com/2010/07/31/hukum-perikatan/>, diakses pada tanggal 16 April 2012 pukul 16.38

⁵⁹ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*, (Cet. I; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 39-40

melawan hukum, sedangkan Hondius merumuskan perjanjian baku sebagai berikut: “*Standaardvoorwaarden zijnschriftelijke concept bedingen welke zijn opgesteld om zonder orderhandelingen omtrent hun inhoud obgenomen te worden Indonesia een gewoonlijk onbepaald aantal nog te sluiten overeenkomsten van bepaald aard*” artinya: “Perjanjian baku adalah konsep perjanjian tertulis yang disusun tanpa membicarakan isinya dan lazimnya dtuangkan dalam sejumlah perjanjian tidak terbatas yang sifatnya tertentu”.⁶⁰

2. Jenis-Jenis Perjanjian Baku

Berikut ini adalah jenis-jenis perjanjian baku, yaitu:⁶¹

- a. Perjanjian baku sepihak, adalah perjanjian yang isinya ditentukan oleh pihak yang kuat kedudukannya di dalam perjanjian itu. Pihak yang kuat dalam hal ini ialah pihak kreditur yang lazimnya mempunyai posisi kuat dibandingkan pihak debitur. Kedua pihak lazimnya terikat dalam organisasi, misalnya pada perjanjian buruh kolektif.
- b. Perjanjian baku yang ditetapkan oleh pemerintah, ialah perjanjian baku yang mempunyai objek hak-hak atas tanah. Dalam bidang agraria misalnya, dapat dilihat formulir-formulir perjanjian sebagaimana yang diatur dalam SK Menteri Dalam

⁶⁰ Pojok Hukum, *Asas Kebebasan Berkontrak dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku (Standard Contract)*, <http://pojokhukum.blogspot.com/2008/03/standard-contract.html>, diakses pada tanggal 16 April 2012 pukul 16.47

⁶¹ *Ibid.*

Negeri tanggal 6 Agustus 1977 No. 104/Dja/1977, yang berupa antara lain akta jual beli, model 1156727 akta hipotik model 1045055 dan sebagainya.

- c. Perjanjian baku yang ditentukan di lingkungan notaris atau advokat, terdapat perjanjian-perjanjian yang konsepnya sejak semula sudah disediakan untuk memenuhi permintaan dari anggota masyarakat yang meminta bantuan notaris atau advokat yang bersangkutan, yang dalam kepustakaan Belanda biasa disebut dengan "*contract model*".

C. Tinjauan Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, yang dulu disebut hukum perburuhan juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Sebagai perbandingan berikut pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan.⁶²

1. Molenaar dalam Asikin, menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan

⁶² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*, (Cet. I; Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 4-5

pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.

2. Halim, menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.
3. Daliyo, menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.
4. Syahrani, menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain, yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial maka istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.⁶³

⁶³ *Ibid.*, hlm. 5

Adapun pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan berarti mencakup bidang hukum kepegawaian (hubungan yang mengatur tentang hubungan antara Negara dengan pegawai-pegawai negeri) dan bidang hukum perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan). Istilah buruh dapat disebut juga dengan pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja.⁶⁴

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum ketenagakerjaan Indonesia yang tertulis tersebar ke dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang belum terkodifikasi dengan baik sehingga harus mencari sendiri berbagai peraturan yang tersebar apabila akan dipergunakan untuk dasar hukum dalam memecahkan suatu masalah, sebagai contoh adalah UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisikan mengenai peraturan-peraturan dasar dalam ketenagakerjaan. Secara umum sumber-sumber hukum ketenagakerjaan dapat ditemukan dalam perundang-undangan, kebiasaan, keputusan-keputusan pemerintah, traktat, peraturan kerja, dan perjanjian kerja.

⁶⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Cet. I; Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009), hlm. 4-5

Sedangkan sumber hukum ketenagakerjaan Indonesia yang tidak tertulis meliputi hukum kebiasaan yang hidup di masyarakat.⁶⁵

3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 UU RI No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata.⁶⁶

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU RI No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:⁶⁷

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 28

⁶⁶ Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 6

⁶⁷ Asry Wijayanti, *op. cit.*, hlm. 7

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk dapat melaksanakan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, maka berdasarkan ketentuan Pasal 7 UU RI No. 13 Tahun 2003, ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yaitu:⁶⁸

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. Perencanaan tenaga kerja makro, dan
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro
3. Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 8 UU RI No. 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

⁶⁸ *Ibid.*, hlm. 7-8

- a. Penduduk dan tenaga kerja.
 - b. Kesempatan kerja.
 - c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja.
 - d. Produktivitas tenaga kerja.
 - e. Hubungan industrial.
 - f. Kondisi lingkungan kerja.
 - g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.
 - h. Jaminan sosial tenaga kerja.
2. Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam angka (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
 3. Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

D. Tinjauan Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UU RI No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja

adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁶⁹

Menurut Soepomo, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁷⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU RI No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁷¹

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 13 undang-undang tersebut disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha

⁶⁹ *Ibid.*, hlm. 36

⁷⁰ Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 25

⁷¹ Asri Wljayanti, *op. cit.*, hlm. 37-38

atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁷²

Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan dimana pihak yang satu menyatakan sanggup bekerja bagi pihak lainnya dengan menerima upah dan dengan waktu yang tertentu. Adapun yang dimaksud dengan bekerja ialah kekuatan kerja yang disediakan bagi majikannya.⁷³

b. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil diatur dalam Pasal 52 UU RI No. 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 UU RI No. 13 Tahun 2003.

Syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 UU RI No. 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:

⁷² F.X. Djumaldji, *Perjanjian kerja (Edisi Revisi)*, (Cet. III; Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2008), hlm. 7

⁷³ C.S.T. Kansil dan Christine Kansil, *op. cit.*, hlm. 243

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 merupakan tiruan dari Pasal 1320 KUH Perdata yang menetapkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlakukan empat syarat, yaitu: kesepakatan yang mengikatkan dirinya, kecakapan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.⁷⁴

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil yang berdasarkan ketentuan Pasal 54 UU RI No. 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

⁷⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya)*, (Cet. II; Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 52

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat kerja pekerja/buruh.
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
 - d. Tempat pekerjaan.
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
 3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat satu perjanjian kerja.

Selain itu masih terdapat beberapa ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 55 UU RI

No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak.

c. Unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU RI No. 13 Tahun 2003 adalah:⁷⁵

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan. Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketentuan umum.

2. Di bawah perintah (*gezag ver houding*).

Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan

⁷⁵ Asri Wijayanti, *op. cit.*, hlm. 37-38

dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

3. Adanya upah tertentu (*loan*).

Upah tertentu merupakan bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU RI No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan.

Maksudnya adalah buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Untuk waktu kerja tertentu dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

d. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Tidak ada satu pun peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian karena hal ini dijamin oleh adanya asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan

bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁷⁶

Dengan demikian bentuk perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja bentuk tertulis atau perjanjian kerja tidak tertulis (lisan) dan mengenai isi merupakan kebebasan dari para pihak untuk mengaturnya sendiri di dalam perjanjian kerja tersebut.

e. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Jenis-jenis perjanjian kerja dapat dibagi berdasarkan beberapa segi pembagian, yaitu:⁷⁷

1. Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu, adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja jenis ini diatur dalam Pasal 56-60 UU RI No. 13 Tahun 2003.

⁷⁶ Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 29

⁷⁷ Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 31-34

Jenis perjanjian ini jugalah yang menjadi obyek penelitian penulis, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust. Secara garis besar, anatomi perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust tersebut terdiri dari:

1. Bagian pendahuluan; yang antara lain berisi judul, pembukaan, identitas para pihak dan penjelasan kata sepakat/*recitle*.
 - a. Judul; adapun judul dari perjanjian ini adalah
“KESEPAKATAN KERJA WAKTU
TERTENTU/WORKING AGREEMENT FOR A
LIMITED TIME”
 - b. Pembuka; yakni berisikan kata-kata pembukaan perjanjian yang berbunyi sebagai berikut:
“Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini (KKWT)
antara...”
 - c. Identitas para pihak; yakni berisikan identitas dari kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian, yaitu:

1. Sebagai Pihak Pertama

Nama : The Forest Trust

Alamat : Jl. Kawi No. 8 Semarang,

50232

Telp. : 024-8449343

2. Sebagai Pihak Kedua

Nama : Friska M. Simanjuntak

Alamat : Jl. K. H. Thohir 1 Pedurungan

Lor, Semarang, Indonesia

Telp. : 081370860552

- d. Penjelasan kata sepakat/*recitle*; yakni berisikan pernyataan sepakat kedua belah pihak “Kedua belah pihak secara bersama-sama sepakat untuk membuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) sesuai dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut.”
2. Bagian isi; yang merupakan isi dari perjanjian yang dilaksanakan antara lain yaitu definisi, transaksi/obyek perjanjian, ketentuan spesifik dan ketentuan umum.
 - a. Definisi; di dalam perjanjian ini tidak ada disebutkan definisi-definisi atau pengertian-pengertian mengenai kata-kata yang ada di dalam perjanjian.
 - b. Transaksi/obyek perjanjian; yakni berisikan hal-hal yang merupakan obyek dari perjanjian, yaitu

hubungan kerja antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua untuk jangka waktu selama dua tahun.

- c. Ketentuan spesifik; yakni berisikan hal-hal yang secara spesifik diadakan dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, antara lain: jumlah kompensasi yang diberikan oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua dan pembayaran atas kompensasi tersebut akan dibayarkan oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua pada setiap akhir bulan, pembayaran *lump sum*, hak cuti tahunan Pihak Kedua sebanyak 25 hari kerja, dan pemberian fasilitas kesehatan yang didapat oleh Pihak Kedua sejumlah besaran plafon yang ditetapkan Pihak Pertama.
- d. Ketentuan umum; yakni berisikan hal-hal umum dalam setiap perjanjian yang bersifat antisipatif, antara lain mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, rahasia intelektual dan hak cipta yang harus dipegang oleh Pihak Kedua, penjagaan atas keamanan properti perusahaan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja, standar perilaku dan kinerja yang diterapkan di

perusahaan, dan ketentuan pelaksana perjanjian.

3. Bagian penutup; yakni berisikan tanggal penandatanganan perjanjian yaitu pada tanggal 25 Maret 2011 dan tanda tangan kedua belah pihak.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundangan-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Adapun persamaan dan perbedaan antara perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah sebagai berikut.⁷⁸

- a. Persamaan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu:
 1. Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 2. Kedua perjanjian tersebut sama-sama menciptakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja

⁷⁸ Much. Nurachmad, *Panduan Membuat Peraturan dan Perjanjian dalam Perusahaan*, (Cet. I; Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2011), hlm. 32-34

dengan obyek perjanjian berupa pekerjaan, serta kompensasi berupa perintah dan upah.

3. Perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjian, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
5. Isi perjanjian sekurang-kurangnya memuat; identitas para pihak, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, tanda tangan para pihak, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
6. Keduanya dibuat sekurang-kurangnya tangkap dua, yang memiliki kekuatan hukum sama, serta

pengusaha dan pekerja masing-masing mendapat satu perjanjian kerja.

7. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.
8. Perjanjian kerja berakhir jika; pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, dan adanya ketetapan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
9. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
10. Jika terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja.
11. Jika pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri

perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja.

12. Jika pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

13. Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja secara sepihak, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

b. Perbedaan perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu bersifat permanen/kontinu untuk masa pengabdian pekerja sampai usia pensiun atau ditentukan lain oleh peraturan perusahaan.

2. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja maksimum tiga bulan.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis, serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, jika kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan atau tertulis.

2. Berdasarkan status perjanjian kerja dalam praktek terbagi menjadi dua macam, yaitu:

a. Perjanjian kerja tidak tetap, meliputi:

1. Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), yakni masa percobaan tiga bulan harus diberitahukan terlebih dahulu kepada calon pekerja/buruh yang bersangkutan. Mengingat masa percobaan merupakan masa orientasi bagi

calon pekerja/buruh terhadap pekerjaan/lingkungan kerjanya dan masa evaluasi bagi pengusaha terhadap kinerja calon pekerja/buruh yang bersangkutan, masa perjanjian kerja perseorangan yang mencantumkan percobaan tiga bulan diklasifikasikan sebagai perjanjian tidak tetap.

2. Perjanjian kerja harian lepas, adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah menurut waktu maupun kontinuitasnya, pembayaran upah berdasarkan kehadiran pekerja secara harian.
 3. Perjanjian kerja borongan, adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Prinsipnya bahwa perjanjian kerja borongan itu dilakukan atas pekerjaan tertentu dengan upah berdasarkan volume pekerjaan.
- b. Perjanjian kerja tetap, di dalam ketentuan ketenagakerjaan kita juga tidak ditemui pengertian tentang perjanjian kerja tidak tetap yang ada hanya istilah pekerja tetap atau pekerjaan yang bersifat tetap.

Secara hukum perjanjian kerja tetap terjadi karena beberapa hal, yaitu:

1. Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha.
2. Tidak terpenuhinya dan/atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Jangka waktu perjanjian kerja disesuaikan dengan jenis perjanjian kerja tersebut. Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu maka jangka waktunya tidak berbatas waktu dalam artian pekerja/buruh bekerja akan bekerja untuk pengusaha sampai mencapai ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja Pasal 61 ayat (1) UU RI No.13 Tahun 2003 dan bukan berdasarkan lamanya waktu kerja.

Sedangkan jangka waktu perjanjian kerja tidak tertentu maksudnya adalah pekerja/buruh dipekerjakan oleh pengusaha untuk kurun waktu tertentu saja yakni maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang hanya satu kali saja dengan maksimal lama kerja satu tahun. Bila perjanjian kerja waktu tertentu telah habis dan sudah dilakukan perpanjangan namun oleh pihak pengusaha masih membutuhkan tenaga pekerja/buruh tersebut maka pengusaha dapat memperbaharui

perjanjian kerja waktu tertentu tersebut hanya satu kali saja dengan maksimal waktu kerja selama dua tahun. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini diadakan setelah melebihi masa tenggang 30 hari setelah perjanjian kerja waktu tertentu tersebut habis, tentunya harus dengan persetujuan pekerja/buruh juga.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 61 ayat (1) UU RI No. 13 Tahun 2003 menyebutkan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau 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.

Selanjutnya pada ayat (2) menyatakan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang

disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah. Dengan demikian hubungan kerja masih tetap berjalan meskipun pengusaha meninggal atau adanya pengalihan hak atas perusahaan, kecuali jika hal tersebut telah dirundingkan bersama dengan pekerja/buruh (sebagaimana dalam ayat (4)).

Bilamana perjanjian kerja berakhir oleh kehendak salah satu pihak dibuat dari ketentuan-ketentuan yang telah disebutkan mengenai berakhirnya perjanjian kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak tersebut harus membayar ganti rugi kepada pihak yang dirugikan sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana ketentuan pada Pasal 62 UU RI No. 13 Tahun 2003.

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka (25) UU RI No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan

atau badan hukum, milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷⁹

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Sedangkan bagi pengusaha, pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian, terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.⁸⁰

Pemutusan hubungan kerja harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:⁸¹

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.

⁷⁹ Asry Wijayanti, *op. cit.*, hlm. 158

⁸⁰ F. X. Djumaldji, *op. cit.*, hlm. 44

⁸¹ *Ibid.*, hlm. 157

- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Pemutusan hubungan kerja harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 UU RI No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Pekerja yang dalam masa percobaan bila disyaratkan tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja mengajukan 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 mencapai usia pension.
- d. Pekerja meninggal dunia.

Batasan pemberian izin pemutusan hubungan kerja digantungkan pada alasannya, yaitu izin tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang.

Beberapa dasar hukum mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja adalah:

1. UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. UU RI No. 2 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
3. UU RI. No. 22 Tahun 1957 tnetang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-15A/MEN/1994 tnetang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu:⁸²

- a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja 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 ini pemutusan

⁸² Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm.109-114

hubungan kerja demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh:

- a. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
 - b. Pekerja telah mencapai usia pension yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - c. Pekerja meninggal dunia.
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/buruh) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan.

- c. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh adalah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam Pasal 162 ayat (3) UU RI No. 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh, yaitu:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.

2. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
 3. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah pemutusan hubungan kerja dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya. Menurut Pasal 1515 UU RI No. 13 Tahun 2003 bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tidak bisa semaunya atau sekehendak penguasa. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar yang kuat, sebagaimana diatur pada Pasal 158 UU RI No. 13 Tahun 2003.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena berbagai alasan pekerja/buruh yang sesuai dalam Pasal 158 UU RI No. 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu 12 bulan secara terus menerus.
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara.
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
6. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus setikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.

9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya dapat dipastikan.

Selanjutnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja.

5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah adanya bukti-bukti pendukung, yaitu:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan

3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

E. Tinjauan Mengenai Organisasi Nirlaba (*Organisasi Non Profit / Non-Profit Organization*)

1. Pengertian Organisasi Nirlaba

Organisasi nirlaba atau organisasi non profit adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal di dalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter). Organisasi nirlaba meliputi gereja, sekolah negeri, derma publik, rumah sakit dan klinik publik, organisasi politis, bantuan masyarakat dalam hal perundang-undangan, organisasi jasa sukarelawan, serikat buruh, asosiasi profesional, institut riset, museum, dan beberapa para petugas pemerintah. Banyak hal yang membedakan antara organisasi nirlaba dengan organisasi lainnya (laba). Dalam hal kepemilikan, tidak jelas siapa sesungguhnya 'pemilik' organisasi nirlaba, apakah anggota, klien, atau donatur. Pada organisasi laba, pemilik jelas memperoleh untung dari hasil usaha organisasinya. Dalam hal donatur, organisasi nirlaba membutuhkannya sebagai sumber pendanaan. Berbeda dengan organisasi laba yang telah memiliki

sumber pendanaan yang jelas, yakni dari keuntungan usahanya. Dalam hal penyebaran tanggung jawab, pada organisasi laba telah jelas siapa yang menjadi Dewan Komisaris, yang kemudian memilih seorang Direktur Pelaksana. Sedangkan pada organisasi nirlaba, hal ini tidak mudah dilakukan. Anggota Dewan Komisaris bukanlah 'pemilik' organisasi.⁸³

2. Ciri-Ciri Organisasi Nirlaba

Organisasi nirlaba atau organisasi yang tidak bertujuan memupuk keuntungan memiliki ciri-ciri sebagai berikut.⁸⁴

a. Sumber daya entitas

Sumber daya entitas berasal dari para penyumbang yang tidak mengharapkan pembayaran kembali atau manfaat ekonomi yang sebanding dengan jumlah sumber daya yang diberikan.

b. Menghasilkan barang /jasa tanpa bertujuan menumpuk laba

Menghasilkan barang/jasa tanpa bertujuan menumpuk laba, kalau suatu entitas menghasilkan laba, maka jumlahnya tidak pernah dibagikan kepada para atau pemilik entitas tersebut.

⁸³ Wikipedia, *Organisasi Nirlaba*, http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Organisasi_nirlaba&oldid=5119398, diakses pada tanggal 1 Februari 2012 pukul 18.42

⁸⁴ Sijabatmanuela Blogspot, *Ciri-Ciri Organisasi Nirlaba*, <http://sijabatmanuela.blogspot.com/2008/06/ciri-ciri-organisasi-nirlaba.html>, diakses pada tanggal 18 April 2012 pukul 12.49

c. Tidak ada kepemilikan seperti lazimnya pada organisasi bisnis

Tidak ada kepemilikan seperti lazimnya pada organisasi bisnis, dalam arti bahwa kepemilikan dalam organisasi nirlaba tidak dapat dijual, dialihkan atau ditebus kembali atau kepemilikan tersebut tidak mencerminkan proporsi pembagian sumber daya entitas pada suatu likuidasi atau pembubaran entitas.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran The Forest Trust

The Forest Trust adalah organisasi global non profit yang bertujuan memberikan bantuan kepada perusahaan-perusahaan dan kolompok-kelompok masyarakat dalam menghasil produk berasal dari alam yang bertanggungjawab. Bergerak di bidang kehutanan, persawahan dan manufaktur untuk menghasilkan produk-produk yang ramah lingkungan serta membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

The Forest Trust bekerja dengan sebuah visi yakni untuk melindungi bumi dengan menghasilkan sesuatu yang berasal dari alam tanpa menyakiti bumi. The Forest Trust meyakini bahwa adalah tidak mustahil untuk menciptakan produk-produk yang dapat mempertahankan kelestarian lingkungan melalui manajemen pengelolaan sumber daya dan pengembangan kelompok masyarakat.

Berdiri sejak tahun 1999, The Forest Trust berfokus pada bagaimana untuk memberikan solusi terbaik dalam penggunaan sumber daya alam hutan. The Forest Trust membantu

perusahaan-perusahaan dalam mengolah kayu-kayu yang mereka butuhkan untuk menciptakan suatu produk berupa barang yang digunakan oleh masyarakat. The Forest Trust juga mengupayakan solusi dalam pengrusakan hutan yang marak terjadi. Dalam rangka berjalannya beberapa cara yang akan dipakai guna mencapai visi misinya, The Forest Trust dibantu baik oleh lembaga-lembaga maupun orang-perorangan sebagai penyandang dana kegiatan The Forest Trust sehingga dapat membantu kelompok masyarakat lokal dan perusahaan-perusahaan dalam menyediakan produk hutan yang layak dan ramah lingkungan. The Forest Trust ada di 14 negara salah satunya di Indonesia yang berkantor pusat di Semarang, Jawa Tengah.

The Forest Trust bekerja berdasarkan komitmen dari para anggota The Forest Trust, rekan bisnis dan donor (penyedia dana). Selama 11 tahun anggota The Forest Trust yang semula berjumlah delapan berkembang menjadi 80 *retailers* dan manufaktur yang berada di Eropa, Amerika Utara, Asia Tenggara, Afrika dan Oceania. Termasuk di dalamnya adalah perusahaan *retail* raksasa seperti Nestlé, B&Q, Machintos Group, Marks & Spencer, E. Leclerc, Leroy Merlin dan Create & Barrel, beberapa *retailers* lainnya dan *suppliers* dengan hampir 1000 kontainer dan mengimpor sedikitnya 10 kontainer setiap tahunnya.

Berikut ini adalah para donor yang telah dan masih mendukung program kerja The Forest Trust secara signifikan dan berkesinambungan adalah:⁸⁵

1. *Alan James Henry Memorial Trust*
2. *Allan & Nesta Ferguson*
3. *Andrew Bonar Charitable Trust*
4. *Australian Government*
5. *Body Shop Foundation*
6. *DFID*
7. *DOEN*
8. *Environmental Protection Services UK Ltd.*
9. *European Union*
10. *Foundation Chirac*
11. *Foundation Ensemble*
12. *Foundation Prince Albert II de Monaco*
13. *Friends of Howletts and Port Lympne*
14. *Home Depot Foundation*
15. *J G Joffe Charitable Trust*
16. *MacArthur Foundation*
17. *Margaret Hayman CT Fund*
18. *Mary Webb Trust*
19. *Methodist Relief and Development Fund*

⁸⁵ The Forest Trust, *Donors*, <http://www.tft-forests.org/pages/?p=6059>, diakses pada tanggal 1 Februari 2012 pukul 18:41

20. *Moriah Fund*
21. *Mr. Salmon*
22. *Paul & Louise Cooke Endowment Ltd*
23. *Powertraveller*
24. *Ryklow Charitable Trust 1992*
25. *Staples Trust*
26. *The Fulmer Charitable Trust*
27. *The International Tropical Timber Organization*
28. *The Nature Conservancy*
29. *The Norben Charity*
30. *The Oakdale Trust*
31. *The Rhododendron Trust*
32. *The William Adlington Cadbury CT*
33. *The World Bank Development Marketplace*
34. *Thomas Silvewright Catto*
35. *Virgin Balloon Flights*
36. *Virgin Media*
37. *Waterloo Foundation*
38. *World Bank (Forest Resources)*

Yang termasuk sebagai anggota The Forest Trust adalah perusahaan-perusahaan yang terlibat langsung secara penuh dalam program yang dilaksanakan oleh The Forest Trust untuk mengidentifikasi dan menata *sustainability risks* dalam produk-

produk yang dihasilkan. Para donor membantu dalam mendukung The Forest Trust untuk mengembangkan kapasitasnya di bidang kehutanan, ladang-ladang dan pabrik-pabrik serta membantu dalam mempromosikan produk-produk tersebut di pasar dunia.

Rekan kerja The Forest Trust dalam melaksanakan usahanya terbagi dua yakni rekan *NGO (Non-Government Organization)* dan rekan bisnis. Yang termasuk di dalam *NGO partner* adalah *NGO* lokal (yang berada di suatu negara tertentu) dan internasional serta institusi-institusi yang mau membantu proyek-proyek The Forest Trust. Berikut adalah daftar rekan *NGO* lokal/regional yang bekerjasama dengan The Forest Trust.⁸⁶

1. KKI Warsi (dengan jaringan 12 *NGO* regional, Indonesia)
2. ALPEN (*The Women's Alliance of Southeast Sulawesi, Indonesia*)
3. ISA (*Instituto Socioambiental, Brazil*)
4. IDESAM (*The Institute for Conservation and Sustainable Development of Amazonas, Brazil*)

Dan berikut ini adalah daftar rekan *NGO* internasional yang bekerjasama dengan The Forest Trust:

1. *National Wildlife Federation*
2. *The Nature Conservancy*
3. *WWF (World Wild Life)*

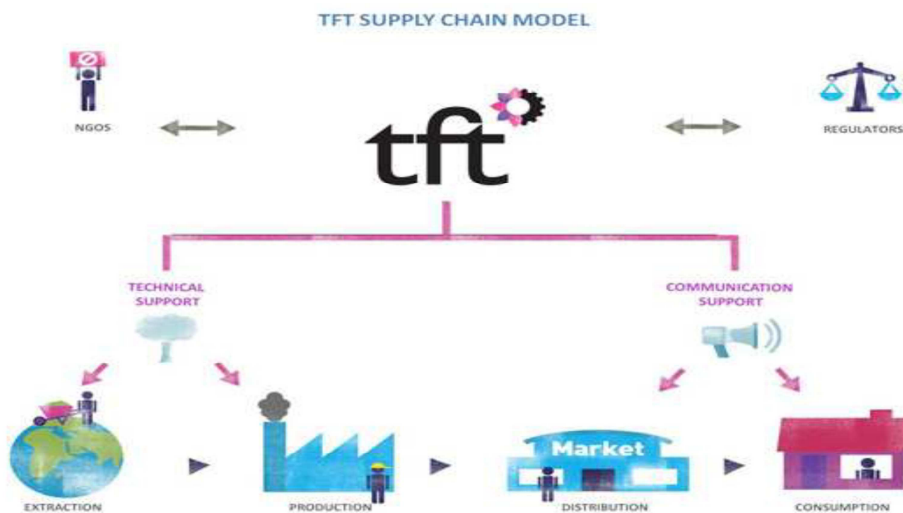
⁸⁶ The Forest Trust, *NGO Partners*, <http://www.ft-forests.org/pages/?p=6060>, diakses pada tanggal 1 Februari 2012 pukul 18:41

4. IUCN (*International Union for Conservation of Nature*)
5. *Forest Trends*

Sedangkan rekan bisnis adalah organisasi-organisasi yang bekerjasama dengan The Forest Trust untuk suatu proyek tertentu atau *supply chain*. Gambaran kegiatan The Forest Trust secara umum dapat dilihat dalam model *supply chain* sebagaimana dalam Bagan 2 di bawah ini:⁸⁷

Bagan 2

The Forest Trust Supply Chain Model



Berdasarkan model di atas dapatlah dilihat bahwa The Forest Trust bekerjasama dengan para NGO, partner bisnis dan anggota yang didukung penuh oleh para donor. Kegiatan The Forest Trust dalam membantu pengusaha-pengusaha yang produknya berasal dari hutan dan/atau ladang, sawah, kebun

⁸⁷ The Forest Trust, *What We Do*, <http://www.tft-forests.org/pages/?p=6041>, diakses pada tanggal 1 Februari 2012 pukul 18:38

harus sesuai dengan regulasi pemerintahan setempat maupun internasional yang dibutuhkan dalam kegiatan pemasaran produk di pasar internasional. The Forest Trust dalam kegiatan usahanya memberikan jasa berupa jasa teknis dan komunikasi. Jasa teknis diberikan mulai dari tahap pengambilan sumber alam yang merupakan bahan baku dari produk yang akan dihasilkan hingga proses produksi. Sedangkan jasa komunikasi yang diberikan The Forest Trust adalah komunikasi internal dan eksternal yang diperlukan dalam pemasaran dan konsumsi (pemakaian) produk yang dihasilkan baik di tingkat nasional maupun internasional. Jadi secara garis besar dapatlah disebutkan bahwa The Forest Trust berkerja diseluruh bagian kegiatan usaha mulai dari pengambilan bahan baku sampai dengan pemasaran dan konsumsi oleh masyarakat.

Dalam tabel di bawah ini adalah beberapa proyek yang ditangani oleh The Forest Trust:

Tabel 1

Portfolio Proyek The Forest Trust

Proyek	Lokasi	Tanggal Dimulai
Rondobel	Brazil	1 Jan 2009
ALPI Grumcam	Kamerun	1 Sep 2007
Centre of Social Excellence Cameroon	Kongo	1 Jun 2009

TTAP 1	Kamerun, Gabon, Kongo, Malaysia, Indonesia	1 Jan 2005
TTAP 2	Cina, Brazil, Guyana	1 Jan 2007
Biso na Biso	Kongo	1 Jun 2009
Congolaise Industrielle des Bois	Kongo	1 Mar 2004
Macintosh shoes	Eropa dan Asia	1 Apr 2010
Nestlé palm oil	Eropa dan Asia	1 Mei 2010
Maisons du Monde India Shisham Project	India	30 Mar 2010
Randublatung (Perhutani)	Indonesia	1 Jan 2005
Kendal (Perhutani)	Indonesia	1 Jan 2003
Kebonharjo (Perhutani)	Indonesia	1 Jan 2003
Ciamis (Perhutani)	Indonesia	1 Mar 2004
Cepu (Perhutani)	Indonesia	1 Jan 2005
Banten (Perhutani)	Indonesia	1 Sep 2007
Dwima Jaya Utama	Indonesia	1 Nov 2007
KOSTAJASA	Indonesia	1 Sep 2006
Dipantara	Indonesia	1 Sep 2007
KHLJ	Indonesia	1 Mar 2003

Manokwari Mandiri Lestari	Indonesia	1 Agt 2007
Luang Prabang	Laos	1 Des 2007
Mangium Plantations – Bengkoka	Malaysia	1 Agt 2005
Dak Nong	Vietnam	1 Jan 2008
Gia Lai	Vietnam	1 Okt 2006
Lao Cai	Vietnam	1 Mei 2007

Sumber: Data sekunder, <http://www.tft-forests.org/projects/portfolio.asp>, 2012

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu The Forest Trust

Perjanjian kerja yang menjadi bahan penelitian ini adalah perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust yang dibuat dalam dua bahasa yakni bahasa Indonesia dan bahasa Inggris dengan posisi saling berdampingan. Berikut ini adalah perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust.

KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU/ WORKING AGREEMENT FOR LIMITED TIME

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini (KKWT) antara The Forest Trust, Jl. Kawi No. 8 Semarang, 50232, Telp. 024-	This employment agreement (“Agreement”) is between The Forest Trust, Jl. Kawi No. 8 Semarang, 50232,
---	--

8449343, selajtnya disebut Phone 024-8449343,
sebagai **PIHAK PERTAMA** hereinafter is called as
dengan: **FIRST PARTY**, with:

Nama/Name : FRISKA M. SIMANJUNTAK

Tempat & Tanggal Lahir/Place & : 13 May 1985

Date of Birth

Alamat/Address (Point of Hire) : Jl. K.H. Thohir 1 Pedurangan
Lor, Semarang Central Java,
Indonesia

No. Telp/HP : 081370860552

Selanjutnya disebut sebagai Hereinafter is called as
PIHAK KEDUA. **SECOND PARTY.**

Kedua belah pihak secara Both parties mutually agree
bersama-sama sepakat untuk to make this working
membuat Kesepakatan Kerja agreement for a limited
Waktu Tertentu (KKWT) sesuai period of time according to
dengan syarat dan ketentuan the following stipulation and
sebagai berikut: requirement:

Pasal 1

Article 1

LUASNYA KESEPAKATAN

SCOPE OF AGREEMENT

PIHAK PERTAMA akan FIRST PARTY will employ

memperkerjakan PIHAK KEDUA pada perusahaan PIHAK PERTAMA sesuai dengan keahlian dan kemampuan kerja PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menyatakan sanggup untuk bekerja pada PIHAK PERTAMA.

the SECOND PARTY in the company of the FIRST PARTY according to the knowledge, skill and ability of the SECOND PARTY and the SECOND PARTY states being capable to work for the FIRST PARTY.

Pasal 2

JABATAN, JANGKA WAKTU KESEPAKATAN DAN STATUS HUBUNGAN KERJA

Article 2

POSITION, PERIOD OF TIME AND WORK RELATIONSHIP STATUS

1. PIHAK PERTAMA mempekerjakan PIHAK KEDUA dengan jabatan sebagai HR & GA Officer.

1. FIRST PARTY will employ the SECOND PARTY in the position of HR & GA Officer.

2. Jangka waktu hubungan kerja (kesepakatan kerja) berlaku, dari tanggal: 28 March 2011 sampai dengan tanggal 27 March 2013.

2. The period of this agreement is valid starting from 28 March 2011 until 27 March 2012.

3. Hubungan kerja dengan sendirinya akan terputus apabila KKWT ini habis masa berlakunya.
 4. Pada berakhirnya KKWT ini PIHAK PERTAMA tidak berkewajiban untuk memberikan pesangon atau ganti rufi lainnya kepada PIHAKKEDUA.
 5. KKWT ini dapat diperpanjang apabila dikehendaki oleh PIHAK PERTAMA untuk jangka waktu yang akan disepakati oleh kedua belah pihak. Perpanjangan masa berlakunya KKWT ini dapat dilakukan dengan membuat sebuah AMANDEMEN atas KKWT yang terdahulu.
3. The working relation will be automatically cut off (terminated) when the period of this agreement is finalized.
 4. When the agreement is finalized, the FIRST PARTY is not obliged to pay severance payment or any other compensation to the SECOND PARTY.
 5. This agreement may be extended if required by the FIRST PARTY for another period of time that will be mutually agreed by both parties. The extension of this agreement may be done by making an AMANDEMENT of the previous agreement.

Pasal 3

KOMPENSASI

PIHAK PERTAMA akan memberikan kompesasi kepada PIHAK KEDUA berupa gaji kotor sejumlah: \$450,00.

Pembayaran gaji akan dihitung dan dibayarkan kepada PIHAK KEDUA pada setiap akhir bulan.

Pajak penghasilan dihitung menurut perhitungan peraturan pajak penghasilan yang berlaku dan dipotong dari gaji kotor PIHAK KEDUA.

Article 3

COMPENSATION

FIRST PARTY will compensate the SECOND PARTY gross salary with the amount of: \$450,00.

Payment of salary will be calculated for payment to the SECOND PARTY every end of the month.

The income tax is calculated according the prevailing income tax regulation and will be deducted from the gross salary of the SECOND PARTY.

Pasal 4

RELOKASI

TFT akan membayar kembali jumlah yang dibayarkan oleh karyawan untuk tujuan perekrutan karyawan ke lokasi kerja TFT yang terdiri dari:

1. Biaya perjalanan karyawan baru dan keluarga dari rumah ke lokasi kerja baru.
2. Biaya pengiriman barang-barang keluarga maksimum \$400,00.
3. Biaya penginapan untuk 5 (lima) malam sebelum karyawan menempati rumah baru. Dalam hal berakhirnya/pemutusan hubungan karyawan, biaya

Article 4

RELOCATION

TFT shall reimburse the amount spent by the employee for the purpose of employee recruitment to the work location of TFT comprising:

1. Travel cost of the employee and family from original house to the house in the new work location.
2. Freight cost of the employee and family's goods maximum \$400,00.
3. Lodging cost for 5 (five) nights before employee occupies new house. In case of expiry/termination of the employee's term of office, relocation cost shall

relokasi yang akan dibayar sesuai dengan butir (a) dan (b) pasal ini yaitu dari tempat kerja terakhir ke daerah asal yang diatur dalam perjanjian kerja pada tanggal karyawan tersebut diterima bekerja untuk TFT untuk pertama kalinya.

4. Pembayaran sekaligus yang akan dibayarkan pada saat bergabung dengan TFT yaitu sebesar 10% dari gaji/tahun jika membawa keluarga, dan 5% jika tidak membawa keluarga.

Pasal 5

JAM KERJA DAN LIBUR/CUTI

1. Waktu kerja per hari adalah 8

be paid in accordance with point (a) and (b) of this article namely from his latest work location to his domicile set out in the workplace agreement on the date the employee accepted to work for TFT for the first time.

4. Lump sum is be paid when join with TFT, 10% from annual salary when come with family and 5% if employee only.

Article 5

WORKING HOURS AND HOLIDAY ENTITLEMENT

1. Working hours per day

(delapan) jam atau 40 (empat puluh) jam seminggu dari Senin sampai dengan Jumat, mulai jam 08.30 s/d jam 17.00 termasuk istirahat 30 menit.

2. Karyawan berhak untuk mendapatkan cuti sejumlah 25 hari kerja per tahun kalender atau prorata untuk jangka waktu bekerja kurang dari satu tahun kalender. Sebagai tambahan, karyawan berhak untuk libur pada setiap hari libur nasional.

3. Apabila diperlukan dan dikehendaki oleh atasan langsung dari PIHAK KEDUA

are 8 (eight) hours or 40 (forty) hours per week, from Monday to Friday, starting from 08.30 until 17.00 including rest for 30 minutes.

2. The employee will be entitled to leave of 25 working days per calendar year or prorata equivalent for periods worked of less than a calendar year. In addition to the paid leave entitlement, the employee will be entitled to declared Indonesian statutory public and bank holidays each year.

3. Whenever required by the Supervisor of the SECOND PARTY to work on holiday then the

untuk bekerja pada hari libur
maka PIHAK KEDUA dapat
melakukan jam kerja
tambahan dan berhak untuk
hari libur pengganti.

4. Cuti harus diambil sebelum
jatuh tempo dan harus
disetujui terlebih dahulu oleh
Perusahaan,

SECOND PARTY may
work permitting take time
off in lieu.

4. To ensure adequate
cover, all holidays is to be
taken at times convenient
to the Company, and
must be approved in
advance.

Pasal 6

TUNJANGAN HARI RAYA

1. PIHAK PERTAMA akan
memberikan Tunjangan Hari
Raya (THR) kepada PIHAK
KEDUA sebesar 1 (satu)
bulan upah kotor yang akan
dibayarkan sebelum Hari
Raya Idul Fitri.
2. Pajak Penghasilan atas THR

Article 6

LEBARAN ALLOWANCE

1. FIRST PARTY will pay
Lebaran Allowance
(Tunjangan Hari Raya) to
the SECOND PARTY for
1 (one) month gross
salary which will be paid
before Lebaran day.
2. The income tax for this

ini diperhitungkan menurut ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah Republik Indonesia.

Lebaran Allowance will be calculated according the regulation issued by the government of Republic of Indonesia.

3. Apabila masa kerja PIHAK KEDUA belum mencapai 12 (dua belas) secara terus menerus maka Tunjangan Hari Raya tersebut diberikan secara prorata.

3. If the working period of the SECOND PARTY is less than 12 (twelve) months continuously, the Lebaran allowance is paid proportionally (prorate).

Pasal 7

FASILITAS PEMELIHARAAN KESEHATAN

Article 7

MEDICAL FACILITY

1. PIHAK PERTAMA akan memberikan fasilitas perawatan kesehatan bagi PIHAK KEDUA beserta keluarganya berupa penggantian biaya-biaya

1. The FIRST PARTY will provide a medical facility for the SECOND PARTY and the family members in form of reimbursement of medical treatment,

- | | |
|--|--|
| <p>pengobatan, dokter dan obat-obatan.</p> <p>2. Besarnya biaya perawatan kesehatan yang mendapatkan penggantian dari perusahaan adalah maksimum sebesar plafon yang diberikan PIHAK PERTAMA selama setahun.</p> <p>3. Perusahaan akan mengikutsertakan PIHAK KEDUA beserta keluarga dalam program asuransi pemeliharaan kesehatan (Rumah Sakit) yang diselenggarakan PIHAK PERTAMA.</p> | <p>doctor's fee and medicines.</p> <p>2. The amount of the reimbursement paid by the FIRST PARTY is limited to the yearly maximum as determined by the FIRST PARTY.</p> <p>3. The company will include the SECOND PARTY and the family members in medical insurance for hospitalization provided by FIRST PARTY.</p> |
|--|--|

Pasal 8

PROGRAM JAMINAN HARI TUA

PIHAK KEDUA wajib mengikuti program Jaminan Hari Tua yang

Article 8

RETIREMENT PROGRAM

The SECOND PARTY is obliged to join Retirement

diseelnggarakan PIHAK pertama yang berlaku bagi semua karyawan dan yang menjadi tanggungan PIHAK KEDUA adalah sebesar 0.7%.

Program provided by the FIRST PARTY which is applicable to all employees and 0.7% will be born by the SECOND PARTY.

Pasal 9

Article 9

CUTI SAKIT

SICK LEAVE

1. PIHAK PERTAMA mengakui adanya hak cuti sakit bagi PIHAK KEDUA sejauh PIHAK KEDUA dapat menunjukkan bukti berupa surat keterangan dokter yang merawat.

1. The FIRST PARTY accepts the sick leave privilege of the SECOND PARTY provided the SECOND PARTY could submit the doctor's certificate as the evidence.

2. Selama sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter tersebut maka PIHAK KEDUA tetap mendapatkan upah penuh dari PIHAK PERTAMA.

2. During the sickness as certified by the medical doctor treating the SECOND PARTY, the SECOND PARTY will get full salary from the FIRST

- | | |
|---|--|
| | SALARY. |
| 3. Apabila PIHAK KEDUA tidak masuk kerja bukan karena sakit dan tanpa alasan yang dapat diterima atau tanpa ijin PIHAK PERTAMA maka diperhitungkan dari cuti PIHAK KEDUA. | 3. If the SECOND PARTY is absent not because of sickness or without unacceptable reason or permission from the FIRST PARTY, in this case the absent will be counted as Annual Leave. |

Pasal 10	Article 10
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	WORK SAFETY AND HEALTH

PIHAK KEDUA wajib mengikuti petunjuk keselamatan dan kesehatan kerja yang ditentukan PIHAK PERTAMA.	The SECOND PARTY is obliged to follow the Safety & Health Manual determined by the FIRST PARTY.
---	---

Pasal 11	Article 11
RAHASIA INTELTUAL DAN HAK CIPTA	CONFIDENTIALITY OF INTELLECTUAL PROPERTY

AND COPYRIGHT

Semua informasi, baik tertulis maupun tidak tertulis tentang klien dan bisnis Perusahaan adalah bersifat rahasia. Karyawan setiap saat, baik selama atau setelah pemutusan hubungan kerja harus menjaga kerahasiaan dan tidak secara langsung atau tidak langsung membocorkan atau berkomunikasi dengan orang lain (selain mereka yang memiliki otoritas). Karyawan tanpa persetujuan tertulis dari Perusahaan, tidak diperbolehkan menggunakan rahasia atau informasi bisnis, atau informasi rahasia lainnya (termasuk tanpa batasan, semua data pelanggan milik Perusahaan, pelanggan Perusahaan, atau membocorkan

Confidentiality applies to every item of information, whether or not it is in writing, concerning the Company's clients, their business and the Company's business. The employee shall at all times, whether during or after the termination of his employment with the Company (whether in breach of the Workplace Agreement or otherwise), maintain confidentiality and not directly or indirectly divulge or communicate to any person (other than those with proper authority whose province it is to know the same) confidential information or data regarding

kepada pihak ketiga lainnya yang merupakan rahasia Perusahaan.

the business of the Company. The employee shall not, without the approval in writing of the Company, make use of any of the trade secrets, business information, or other confidential information (including without limitation all customer records and listing) belonging to the Company, customers of the Company, or divulge to any other third party that which the Company is obliged to keep confidential.

Pasal 12

Article 12

KEAMANAN PROPERTI
PERUSAHAAN

SECURITY OF COMPANY
PROPERTY

Sementara dipekerjakan oleh

Whilst employed by the

Perusahaan, Karyawan harus menjamin keamanan aset Perusahaan, dan menyimpan semua properti milik Perusahaan di tempat yang aman. Karyawan harus menggunakan sesuai dengan petunjuk keamanan yang dikeluarkan oleh Perusahaan. Senya aktiva tetap (termasuk surat-surat, manual, kartu kredit, kunci, dll) adalah milik Perusahaan untuk digunakan selama bekerja dan harus dikembalikan kepada Perusahaan segera setelah pemutusan hubungan kerja, atau kapan saja sesuai permintaan Perusahaan. Setiap kehilangan atau kerusakan barang tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran peraturan Perusahaan.

Company, the Employee must take all appropriate steps to ensure the security of Company premises, and keep all Company property in his possession in a secure place. The employee must at all times comply with security instruction issued by the Company. All property and equipment including papers, manuals, credit cards, keys, etc) belonging to the Company and issued to the employee or otherwise in his possession whilst employed by the Company must be returned to the Company immediately in termination of his employment, or at any other time upon request. The Company may require the employee to make good any

lost or damaged property belonging to it and may treat such loss or damage as disciplinary matter.

Pasal 13

PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA

1. Dalam hal PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran maka PIHAK PERTAMA berhak melakukan tindakan sesuai peraturan yang berlaku.
2. Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA dan berakibat terjadinya perselisihan perburuhan dan PIHAK PERTAMA terpaksa melakukan PHK terhadap PIHAK KEDUA maka akan

Article 13

TERMINATION OF
EMPLOYMENT

1. If the SECOND PARTY did an offense, the FIRST PARTY is eligible to treated the SECOND PARTY according the rules.
2. As the result of an offense done by the SECOND PATY leading to a labor dispute and the FIRST PARTY has to take dismissal action to the SECOND PARTY, both parties mutually

ditempuh cara musyawarah dan mufakat antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA.

3. Apabila usaha-usaha tersebut tidak mencapai titik temu maka PIHAK PERTAMA akan mengajukan kasus perselisihan tersebut kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk diselesaikan menurut ketentuan yang berlaku.

4. Apabila PIHAK KEDUA hendak mengundurkan diri atas kehendaknya sendiri dan berniat hendak memutuskan hubungan kerja dengan PIHAK PERTAMA, maka PIHAK KEDUA setuju untuk memberikan tenggang waktu selama satu bulan dimuka.

agree to settle such dispute in mutual consensus and agreement.

3. If that mutual consensus settlement is not achieved, the FIRST PARTY will submit the dispute case to the Manpower Office for further settlement according to the applicable procedure.

4. If the SECOND PARTY wishes to resign on own wish and accord and terminate the employment with the FIRST PARTY, the SECOND PARTY agree to submit the resignation letter one month in advance.

Pasal 14

STANDAR PRILAKU DAN
KINERJA

Dalam menerima tawaran pekerjaan, seperti yang dijelaskan dalam informasi terlampir, Karyawan menjamin bahwa tidak ada halangan, yang akan mencegah dia bergabung dengan Perusahaan atau memberikan kinerja yang terbaik yang disyaratkan.

Seluruh waktu Karyawan, perhatian dan ketrampilan, selama jam kerja didedikasikan untuk tugas-tugasnya di Perusahaan, dan tanpa

Article 14

STANDARDS OF
CONDUCT AND
PERFORMANCE

In accepting the offer of the employment, as detailed in the enclosed information, the employee warrants that there are no restrictions placed upon him, which would prevent him joining the Company or successfully performing services as required by the position.

The employee's whole time, attention and skill must be devoted, during working hours, to his duties with the Company and, without the

persetujuan Perusahaan secara tertulis ia tidak akan terlibat atau terkait dalam kegiatan bisnis lainnya.

Company's express consent in writing he will not be engaged or concerned in any other business activity.

Reputasi dan keberhasilan Perusahaan tergantung pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karena itu Perusahaan menetapkan standar profesionalisme yang tinggi di tempat kerja, baik yang berhubungan dengan pelanggan internal atau eksternal.

The reputation and the success of the Company depend on the way that individual employees carry out their work. Consequently, the Company has very high standard of professionalism at work, whether dealing with external or internal clients.

Setiap karyawan diharapkan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Setiap saat karyawan adalah duta perusahaan dan berusaha untuk mempromosikan dan memperluas usaha Perusahaan dan untuk melindungi dan

At all-time the employee is expected to perform his duties to the very best of his ability. The employee will at all times act as a good ambassador for the Company and will use his best endeavors to promote

mempertahankan reputasi perusahaan.

and extend the business of the Company and to protect and further its interest and reputation.

Karyawan akan terus melaporkan dengan lengkap dari semua barang yang dibeli dan dijual, uang yang diterima dan dibayar dan semua hal apapun yang berhubungan dengan usaha Perusahaan dan berkomitmen untuk menjaganya dengan baik.

The employee will keep full account of all goods bought and sold, money received and paid and all other things whatsoever relating to the business of the Company which shall come to or be committed to his care or disposal.

Karyawan akan memberikan laporan keuangan yang dibutuhkan oleh Perusahaan untuk otoritas atau pembayaran.

The employee will render and deliver full accounts or expenses to the Company when and so often as shall be required, for authorization and payment. The employee will from time to time pay all money, which s/he shall

receive on the Company's account, to the Company or as the Company shall direct.

Pasal 15

Article 15

KETENTUAN PELAKSANAAN

IMPLEMENTATION

PROVISION

1. Apabila terdapat perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan KKWT ini, maka akan diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah dan mufakat.

1. If a misinterpretation happens during the implementation of this working agreement, will be discussed and settled first in mutual consensus.

2. KKWT ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.

2. This working agreement is made in duplicate (2 copies) and have equal binding power.

KKWT ini ditandatangani oleh masing-masing pihak di Semarang, pada tanggal 25

This working agreement is mutually signed in Semarang, on 25 March

March 2011.

2011.

PIHAK PERTAMA/

PIHAK KEDUA/

FIRST PARTY,

SECOND PARTY,

ARIS PRIYAMBODO

FRISKA M. SIMANJUNTAK

KEPALA PERWAKILAN

KARYAWAN

Selain dari pada perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dituliskan diatas The Forest Trust juga mewajibkan setiap karyawan untuk menandatangani dan menerima *General Staff Handbook* yang telah ditetapkan oleh The Forest Trust. *General Staff Handbook* berisikan aturan-aturan yang mengikat antara kedua belah pihak. Isi dari *General Staff Handbook* ini ditentukan oleh perusahaan, dengan arti bahwa pekerja yang telah menandatangani wajib mengikuti segala aturan-aturan yang ada di dalamnya. Sebenarnya isi dari *General Staff Handbook* ini tidak jauh berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatas hanya saja sifatnya bersifat umum yang dalam artian aturan-aturan yang tertulis di dalamnya tidak hanya diwajibkan kepada satu atau dua pekerja saja dan tidak juga diwajibkan kepada pekerja berdasarkan jabatan tertentu namun ketentuan-ketentuan tersebut

diwajibkan kepada seluruh pekerja. Adapun isi dari *General Staff Handbook* secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 1. Secara garis besar, *General Staff Handbook* berisikan mengenai hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebijakan perusahaan atas kesempatan kerja yang sama bagi seluruh pekerja dan calon pekerja.

Perusahaan menyadari bahwa kesempatan kerja merupakan hak setiap individu dan tidak dapat dihalang-halangi hanya karena perbedaan jenis kelamin, status pernikahan, ada atau tidak adanya tanggungan, agama atau kepercayaan atau pandangan politik, ras (warna kulit, kewarganegaraan, etnik dan daerah asal), ketidakmampuan fisik, dan umur (*Article 3.1*). Kebijakan ini menyatakan bahwa perusahaan akan memperlakukan setiap individu sama dalam hal hak untuk memperoleh pekerjaan. Dengan kata lain kesempatan pekerjaan yang diberikan secara bebas kepada setiap orang akan dinilai secara obyektif berdasarkan keahliannya, kesanggupannya dalam bekerja dan bukan secara subyektif dari pihak-pihak yang melaksanakan proses rekrutmen.

- b. Ketentuan-ketentuan umum hubungan kerja, dokumentasi kepersonaliaan, kesempatan promosi kerja dan pelatihan kerja.

Di dalam ketentuan-ketentuan ini mengatur tentang masa percobaan selama tiga bulan (*Article 4.1.1*). Namun tidak disebutkan jenis perjanjian kerja yang bagaimana dapat mewajibkan syarat ini. Selain itu, diatur juga mengenai dokumentasi kepersonaliaan dalam hal penggunaan dokumen-dokumen, tata cara untuk mengirimkan dokumen kerja kepada rekan kerja (*Article 4.2*), dan pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk upaya dalam pengembangan keahlian pekerja (*Article 4.4*).

c. Ketentuan mengenai jam kerja dan cuti tahunan.

Jam kerja ditetapkan sebanyak 40 jam per minggu dari jam Sembilan pagi sampai jam lima sore, mulai hari Senin hingga Jumat (*Article 5.1*). Cuti tahunan ditetapkan sebanyak lima minggu dalam setahun atau setara dengan 25 hari kerja (*Article 5.4*).

d. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kebijakan ini menyebutkan bahwa perusahaan dan pekerja masing-masing diwajibkan untuk saling menjaga keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja dan perusahaan akan merujuk pada ketentuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur oleh pemerintah setempat (*Article 6.1*). Di dalam kebijakan ini tidak disebutkan mengenai jumlah tunjangan (apakah bersifat tunjangan tetap

atau tidak tetap) keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan sendiri oleh perusahaan.

e. Prosedur mengenai pengeluaran.

Pengeluaran yang dimaksud adalah pengeluaran-pengeluaran yang dibutuhkan oleh setiap pekerja yang digunakan dalam rangka melaksanakan tugasnya. Tidak disebutkan pembatasan akan besaran pengeluaran yang diperbolehkan hanya saja disebutkan bahwa dikarenakan perusahaan merupakan organisasi non profit maka segala sesuatu mengenai pengeluaran bisnis hendaknya dilakukan sewajarnya (*Article 7*). Setiap pekerja diwajibkan untuk mengikuti panduan permintaan dana yang diperlukan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan membuat laporan atas pengeluaran yang ada.

f. Ketentuan mengenai standar komunikasi dan penggunaan teknologi informasi.

Ketentuan ini mengatur tentang tata cara penggunaan alat komunikasi yang dipakai untuk bekerja seperti computer dan email untuk dapat digunakan sebagai sarana komunikasi yang baik antar sesama pekerja (*Article 8*).

g. Prosedur tindakan disiplin.

Ketentuan ini mengatur tentang prosedur tindakan disiplin yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang

melakukan pelanggaran kerja. Secara prinsip perusahaan akan memperlakukan sama dan dengan serius setiap pekerja yang melakukan pelanggaran terlepas dari penilaian-penilaian subyektif yang diberikan kepadanya. Disebutkan bahwa otoritas dalam memberikan keputusan berada di tangan Direktur, namun atasan langsung pekerja diberi hak untuk memberikan peringatan lisan atau tertulis kepada bawahannya (*Article 10.1*). Mengenai tindakan-tindakan yang dinyatakan sebagai tindakan pelanggaran disiplin adalah (*Article 10.2.1*):

1. Gagal dalam mengikuti perintah atau instruksi.
2. Gagal dalam menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Salah dalam melengkapi pengisian *timesheet* kerja.
4. Absen dari kerja tanpa alasan (termasuk dalam hal mengambil cuti keluarga dengan tidak jujur).
5. Salah dalam melengkapi formulir pengeluaran yang berdampak pada keuangan perusahaan.
6. Menghilangkan atau merusak aset perusahaan.
7. Melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan citra perusahaan.

8. Melakukan tindakan diluar perusahaan atau terlibat tindak criminal yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan.
9. Gagal dalam melaksanakan kebijakan perusahaan untuk menerapkan kesempatan kerja yang sama.

Adapun prosedur dalam memberikan tindakan disiplin yang ditentukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut (*Article 10.2.2*):

1. Peringatan lisan; peringatan ini diberikan secara lisan namun akan dicatat oleh perusahaan.
2. Peringatan tertulis; peringatan lisan diberikan dalam hal pelanggaran yang dilakukan merupakan pelanggaran serius namun dapat diperbaiki, sehingga perusahaan masih memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperbaiki tindakannya.
3. Peringatan akhir tertulis; peringatan ini diberikan jika pekerja tidak menunjukkan perubahan sikap dan perbuatan atas pelanggaran yang telah diperbuat sebelumnya.
4. Pemutusan hubungan kerja; hal ini merupakan tindakan disiplin yang paling akhir dimana perusahaan akan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja yang melakukan pelanggaran.

h. Prosedur keluhan kesah.

Bilamana pekerja merasa keluhan di lingkungan kerja maka pekerja diberi hak untuk menyampaikannya kepada perusahaan. Prosedur yang dilaksanakan dalam penyelesaian keluhan kesah ini adalah sebagai berikut (*Article 11.2*):

1. Pekerja menyampaikan keluhan kesahnya kepada atasan langsungnya. Pekerja dalam hal ini berhak untuk mengikutsertakan seorang rekan kerja atau serikat pekerja sebagaimana yang dikehendakinya.
2. Jika permasalahan tersebut belum dapat diselesaikan, maka senior menejer atau direktur perusahaan diikutsertakan dalam penyelesaiannya.
3. Dan jika permasalahan tersebut masih juga belum dapat diselesaikan, maka langkah selanjutnya adalah mengajukan proses konsiliasi atau arbitrase.

Demikianlah garis besar dari keseluruhan *General Staff Handbook* yang dikeluarkan oleh The Forest Trust sebagai pengusaha. Perlulah juga diketahui bahwa *General Staff Handbook* dibuat oleh Kantor Pusat The Forest Trust yang ada di Swiszerland sehingga dalam proses pembuatannya tidak melihat peraturan perundangan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia atau pun di negara-negara lain yang memiliki peraturan yang

berbeda. Sebagai contoh di *General Staff Handbook* tidak ada menyebutkan jenis perjanjian kerja apakah dengan waktu tertentu atau tidak tertentu dan pemberian Tunjangan Hari Raya. Hanya saja *General Staff Handbook* memberikan kesempatan kepada masing-masing kantor perwakilan di negara lain untuk menyesuaikannya dengan peraturan yang ada. Disebutkan pada bagian akhir sebuah pernyataan bahwa *Staff Handbook* ini merupakan bagian dari ketentuan dan kondisi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan.

3. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu The Forest Trust

Perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust dilaksanakan pada saat penerimaan karyawan baru atau dalam hal perpanjangan kontrak kerja. Dalam hal penerimaan karyawan baru, setelah calon karyawan dinyatakan lolos seleksi rekrutmen maka hal selanjutnya yang dilakukan adalah penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dipersiapkan oleh perusahaan. Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust yang telah disebutkan terdahulu, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama dua tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis yang dimaksudkan untuk dapat dijadikan sebagai alat bukti yang sah dari adanya

ketentuan ataupun syarat yang mengikat kedua belah pihak, sehingga baik pihak karyawan maupun pihak pengusaha, The Forest Trust, dapat saling melaksanakan perjanjian sebagaimana adanya.

Perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust telah dibuat terlebih dahulu oleh pengusaha dan karyawan hanya tinggal menandatangani saja. Segala ketentuan dan syarat yang ada di dalam perjanjian tersebut yang mengatur mengenai lamanya perjanjian, besaran upah, waktu kerja, cuti, dan lain sebagainya telah diatur dan ditetapkan secara sepihak oleh The Forest Trust.

Bilamana masa waktu perjanjian kerja waktu tertentu ini habis, tidak menutup kemungkinan akan diperpanjang untuk kurun waktu tertentu pula. Perpanjangan ini harus mendapat persetujuan kedua belah pihak yakni oleh The Forest Trust dan karyawan yang bersangkutan.

4. Hal-Hal yang Diatur Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu The Forest Trust

Hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust adalah mengenai hak dan kewajiban para pihak. Adapun para pihak yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust adalah The Forest Trust sebagai Pihak

Pertama (sebagai pengusaha/pemberi kerja) dan Friska M. Simanjuntak sebagai Pihak Kedua (sebagai karyawan).

Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban tersendiri yang mana diharapkan untuk dapat dilaksanakan sesuai dengan isi perjanjian kerja waktu tertentu demi mencapai hubungan kerja yang diharapkan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak yang selanjutnya akan disebutkan di bawah ini juga merujuk pada *General Staff Handbook*.

Adapun hak dan kewajiban dari masing-masing pihak akan diuraikan sebagaimana dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 2
Hak-Hak Para Pihak

Hak-Hak Para Pihak		
No.	Hak Pihak Pertama	Hak Pihak Kedua
1.	Berhak atas keahlian dan kemampuan Pihak Pertama sesuai dengan jabatan yang diberikan. (Ps 1 dan Ps 2 ayat 1)	Kompensasi berupa gaji kotor sejumlah \$450,00. (Ps 3) Komentar: Jumlah gaji kotor ditentukan sepihak oleh Pihak Pertama, sedangkan Pihak Kedua tidak memiliki kesempatan sama sekali untuk melakukan

		penawaran atas gaji yang diharapkan. Lebih lanjut, pekerja berhak atas upah lembur atas jam-jam kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja.
2.	<p>Waktu kerja selama delapan jam sehari atau 40 jam seminggu. (Ps 5 ayat 1 dan <i>Article 5</i>)</p> <p>Komentar: Untuk jam kerja lembur tidak ada disebutkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu namun dalam <i>Article 5</i> disebutkan penggantian atas jam lembur.</p>	<p>Pembayaran kembali untuk tujuan rekrutmen berupa: (Ps 4)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya perjalanan dari rumah ke lokasi kerja baru. 2. Biaya pengiriman barang maksimum \$400,00. 3. Biaya penginapan lima malam. <p><i>Lump sum</i> sejumlah 5% atau 10% dari gaji/tahun.</p>
3.	Dapat menghendaki Pihak Kedua untuk bekerja di hari libur. (Ps 5 ayat 3)	Cuti tahunan sebanyak 25 hari kerja dan tambahan untuk libur setiap hari libur nasional. (Ps 5 ayat 2, <i>Article 5.4</i> dan <i>Article 5.5</i>)
4.	Mengikutsertakan Pihak Kedua dalam program asuransi pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan Pihak Pertama. (Ps 7 ayat 3)	THR sejumlah satu bulan gaji kotor atau prorata bila masa kerja belum mencapai 12 bulan. (Ps 6)

	<p>Komentar: Keikutsertaan Pihak Kedua dalam program asuransi yang diselenggarakan oleh Pihak Pertama dilakukan secara sepihak dan otomatis begitu perjanjian kerja ditandatangani dan tidak memberi ruang sama sekali bagi Pihak Kedua untuk menolak keikutsertaannya dalam program asuransi tersebut.</p>	
5.	<p>Melakukan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku jika Pihak Kedua melakukan pelanggaran. (Ps 13 ayat 1 dan <i>Article 10</i>)</p> <p>Komentar: Mengenai tindakan yang dimaksud di dalam pasal ini tidak disebutkan jenis-jenis tindakan apa saja yang termasuk dalam pelanggaran aturan perusahaan.</p>	<p>Menerima penggantian biaya-biaya pengobatan maksimum sebesar plafon yang diberikan selama setahun. (Ps 7 ayat 1 dan 2)</p> <p>Komentar: Besaran plafon kesehatan tidak ada disebutkan di dalam perjanjian dan tata cara atau prosedur penggantian juga tidak disebutkan dalam pasal ini.</p>
6.	<p>Laporan keuangan atas semua barang yang dibeli dan dijual, uang</p>	

	yang diterima dan dibayar dan semua hal apapun yang berhubungan dengan usaha Perusahaan. (Ps 14 dan <i>Article 7.2</i>)	
7.		Diperlakukan sama dalam hal kesempatan kerja (<i>Article 3</i>).
8.		Mendapatkan atau mengikuti pelatihan kerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerjanya. (<i>Article 4.4</i>)
9.		Mendapatkan penggantian jam lembur. (<i>Article 5.3</i>) Komentar: Bilamana di dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust tidak ada menuliskan bahwa perusahaan tidak memberikan upah lembur, tapi hanya diberitahukan secara lisan saja, namun di <i>General Staff Handbook</i> telah jelas disebutkan bahwa perusahaan tidak membayar upah lembur.

		Dijelaskan lebih lanjut dalam <i>Article 5.3</i> bahwa setiap pekerja berhak atas penggantian jam lembur yang telah dilakukan, disebut dengan “ <i>time off in lieu</i> ”.
--	--	--

Tabel 3

Kewajiban-Kewajiban Para Pihak

No.	Kewajiban-Kewajiban Para Pihak	
	Kewajiban Pihak Pertama	Kewajiban Pihak Kedua
1.	Memberikan kompensasi berupa gaji kotor kepada Pihak Kedua sejumlah \$450,00. (Ps 3)	Bekerja selama delapan jam sehari atau 40 jam seminggu dari Senin s/d Jumat dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam menjabat tugas sebagaimana yang diemban. (Ps 5 ayat 1 dan <i>Article 5</i>)
2.	Membayar kembali jumlah yang dibayarkan karyawan untuk tujuan perekrutan karyawan ke lokasi	Mengikuti program asuransi pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan Pihak Pertama.

	<p>kerja TFT yakni: (Ps 4)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya perjalanan karyawan dan keluarga dari rumah ke lokasi kerja baru. 2. Biaya pengiriman barang-barang maksimum \$400,00. 3. Biaya penginapan lima malam. 4. Pembayaran <i>lump sum</i> 10% dari gaji/tahun bagi yg membawa keluarga dan 5% dari gaji/tahun bagi yang tidak membawa keluarga. 	(Ps 7 ayat 3)
3.	<p>Memberikan cuti tahunan sebanyak 25 hari kerja dalam satu tahun kalender. (Ps 5 ayat 2, <i>Article 5.4</i> dan <i>Article 5.5</i>)</p>	<p>Mengikuti program JHT dengan menanggung tanggungan sebesar 0.7%. (Ps 8)</p> <p>Komentar: Keikutsertaan Pihak Kedua dalam program ini dilakukan secara otomatis begitu perjanjian ditandatangani, hal ini tentunya memberatkan pekerja.</p>
4.	<p>Memberikan THR sejumlah satu bulan gaji kotor atau prorata bila</p>	<p>Menjaga kerahasiaan perusahaan kepada pihak lain. (Ps 11)</p>

	masa kerja belum mencapai 12 bulan. (Ps 6)	
5.	Memberikan penggantian atas biaya-biaya pengobatan maksimum sebesar plafon yang diberikan selama setahun. (Ps 7 ayat 1 dan 2)	Menjaga keamanan properti perusahaan. (Ps 12)
6.		Memberi tenggang waktu selama satu bulan dimuka sebelum tanggal pengunduran diri yang ditujukan kepada Pihak Pertama. (Ps 13 ayat 4 dan <i>Article</i> 4.1.2)
7.		Memberikan laporan keuangan dengan lengkap atas semua barang yang dibeli dan dijual, uang yang diterima dan dibayar dan semua hal apapun yang berhubungan dengan usaha Perusahaan dan berkomitment untuk menjaganya dengan baik. (Ps 14 dan <i>Article</i> 7.2)
8.	Memperlakukan sama semua pekerja dan calon pekerja dalam hal kesempatan kerja. (<i>Article</i> 3)	Mengikuti masa percobaan selama tiga bulan. (<i>Article</i> 4.1.1) Komentar: Hal ini tidak ada

		<p>disebutkan di dalam perjanjian kerja namun di dalam General Staff Handbook disebutkan bahwa masa percobaan dituliskan selama tiga bulan meskipun tidak disebutkan jenis perjanjian kerja apa yang mewajibkan masa percobaan. Tetapi dalam prakteknya setiap pekerja diwajibkan untuk melalui masa percobaan terlebih dahulu terhitung sejak hari dimana perjanjian kerja ditandatangani baik pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun pekerja dengan perjanjian kerja tertentu.</p>
--	--	---

B. Pembahasan

1. Apakah Asas Kebebasan Berkontrak Diterapkan Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di The Forest Trust Kantor Perwakilan Indonesia?

Asas kebebasan berkontrak mengandung arti bahwa seseorang bebas membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas

menentukan isi berlakunya dan syarat-syarat perjanjian dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih undang-undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu. Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dapat di simpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah akan mengikat sebagai undang-undang bagi para pembuatnya dan bila dihubungkan dengan tujuan hukum oleh Gustav Radbruch yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Untuk keadilan, hak dan kewajiban pihak yang satu tidak boleh merugikan hak dan kewajiban pihak yang lain. Untuk kepastian, seluruh pihak harus dengan sungguh-sungguh memperhatikan dan melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing, dan sedangkan untuk kemanfaatan, perjanjian yang dibuat harus memberi manfaat kepada seluruh pihak.

Makna asas kebebasan berkontrak adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Atau dengan pengertian lain asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang

berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.⁸⁸

Menurut Abdul Kadir dalam Djumadi menyebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu:⁸⁹

a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada disini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut, Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar-menawar di antara keduanya, hal ini biasa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kehakiman.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan

⁸⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Cet. III; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1995), hlm. 10

⁸⁹ *Ibid.*, hlm. 10-12

sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut. Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terkait dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak dan begitu pun sebaliknya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut bisa dibuat secara autentik maupun dibawah tangan. Akta yang dibuat secara autentik adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata ayat (1) menentukan bahwa suatu perjanjian atau peretujuan adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Bila melihat dari unsur-unsur perjanjian yang telah dikemukakan diatas maka dapatlah diketahui unsur-unsur yang terkandung dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust, yakni:

a. Adanya pihak-pihak

Keterangan mengenai para pihak yang mengadakan perjanjian di dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust dapat dilihat pada bagian pendahuluan. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh The Forest Trust terdapat dua pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja tersebut yaitu The Forest Trust sebagai Pihak Pertama ataupun sebagai pengusaha dan Karyawan sebagai Pihak Kedua ataupun sebagai penerima kerja. Kemudian untuk ukuran kecakapan dan kedewasaan para pihak dalam

membuat suatu perjanjian kerja waktu tertentu adalah bila telah berusia 21 tahun atau telah menikah sehingga dapat dikatakan bahwa kedua belah pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut adalah orang-orang yang telah dewasa dan cakap dalam bertindak.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Persetujuan kedua belah pihak atas perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust disebutkan pada bagian resital yang berbunyi sebagai berikut:

Pada bagian resital:

“Kedua belah pihak secara bersama-sama sepakat untuk membuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) sesuai dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut:”

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh The Forest Trust tersebut sebenarnya tidak terkandung unsur kebebasan untuk mengadakan tawar-menawar atas isi perjanjian, hal ini dikarenakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dibuat secara baku. Artinya bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tersebut hanya dibuat oleh Pihak Pertama saja, namun dengan adanya kata-kata:

“Kedua belah pihak secara bersama-sama sepakat untuk membuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT)...”

maka seolah-olah perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dibuat secara bersama-sama dimana Pihak Kedua juga ikut andil dalam pembuatan isi perjanjian dan bukan hanya Pihak Pertama saja.

Namun persetujuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinyatakan sah karena masing-masing pihak menandatangani perjanjian tersebut yang diartikan sebagai bentuk persetujuan para pihak atas isi perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Tujuan utama yang hendak dicapai dengan mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk terciptanya hubungan kerja antara kedua belah pihak. Hal ini disebutkan didalam Pasal 1 tentang Luasnya Kesepakatan yang berbunyi demikian:

Pasal 1 tentang Luasnya Kesepakatan:

“Pihak Pertama akan memperkerjakan pihak Kedua pada perusahaan Pihak Pertama sesuai dengan keahlian dan kemampuan kerja Pihak Kedua

dan Pihak Kedua menyatakan sanggup untuk bekerja pada Pihak Pertama.”

Jadi tujuan yang hendak dicapai dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu dari masing-masing pihak antara lain adalah Pihak Pertama mengharapkan keahlian dan kemampuan dari Pihak Kedua untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan bagi Pihak Kedua tujuan adanya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mendapatkan penghasilan dan kesempatan bekerja.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Prestasi yang dimaksudkan adalah hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak. Adapun hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak sebagaimana termuat dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 dan 3.

e. Ada bentuk tertentu

Perjanjian kerja yang dibuat oleh The Forest Trust dibuat secara tertulis dengan maksud untuk dapat dijadikan sebagai alat bukti atas adanya hubungan kerja bagi masing-masing pihak yang bersangkutan. Perjanjian ini untuk selanjutnya

dipegang oleh masing-masing pihak sebagai tanda bukti yang berkekuatan hukum, sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 15 ayat (2) tentang Ketentuan Pelaksana yang berbunyi: *“2. KKWT ini dibuat dalam rangkap 2(dua) dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.”*

f. Ada syarat-syarat tertentu

Di dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu tercantum syarat-syarat untuk dapat melaksanakan hubungan kerja yang hendak dicapai. Syarat-syarat yang dimaksud adalah syarat-syarat yang bersifat spesifik dan yang bersifat umum yang dimulai dari Pasal 2 sampai dengan Pasal 16. Syarat yang bersifat spesifik antara lain adalah jabatan yang diberikan kepada Pihak Kedua untuk dapat diemban dan dilaksanakan dengan baik, besaran gaji yang diberikan dan jangka waktu hubungan kerja yang akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Sedangkan syarat-syarat yang bersifat umum antara lain adalah jumlah hari cuti yang diberikan kepada Pihak Kedua, jam kerja, Tunjangan Hari Raya, rahasia perusahaan, dan ketentuan pelaksanaan.

Selanjutnya mengenai sah atau tidaknya suatu perjanjian yang dibuat, Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan adanya empat syarat untuk sahnya suatu perjanjian, yakni:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Sepakat mereka yang mengikatkan diri; maksudnya adalah kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian tersebut sepakat, setuju serta seia sekata atas hal-hal yang di perjanjikannya. Manakala keseluruhan hal-hal dalam isi perjanjian telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Fores Trust pernyataan bahwa kedua belah pihak sepakat dalam membuat perjanjian terdapat pada bagian pendahuluan, sub bagian resital yang berbunyi:

“Kedua belah pihak secara bersama-sama sepakat untuk membuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) sesuai dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut:”

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Kecakapan membuat suatu perjanjian; maksudnya adalah para pihak dalam suatu perjanjian adalah para pihak yang cakap untuk melakukan hubungan hukum yakni orang-orang yang dinyatakan telah dewasa berdasarkan ukuran undang-undang, mereka yang tidak berada di bawah

pengampuan, dan orang perempuan yang telah menikah tanpa harus mendapatkan izin dari suaminya (berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 1963).

Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust adalah pihak-pihak yang secara hukum cakap untuk membuat perjanjian dimana The Forest Trust yakni perusahaan sebagai Pihak Pertama yang dalam hal ini diwakili oleh kepala perwakilannya dan Pihak Kedua yang sudah cakap bertindak, berumur diatas 21 tahun dan tidak berada di bawah pengampuan. Identitas para pihak dapat dilihat pada bagian pendahuluan dari perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu; maksudnya adalah adanya sesuatu yang harus telah ditentukan dan disepakati di dalam suatu perjanjian. Suatu hal tertentu yang ada di dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust adalah hal hubungan kerja antara Pihak Pertama dengan Pihak Kedua. Bila dilihat di dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust adanya hubungan kerja yang merupakan suatu hal tertentu tersebut dapat ditemukan dalam Pasal 1 tentang Luasnya Kesepakatan yang menyebutkan bahwa Pihak

Pertama memperkerjakan Pihak Kedua dan Pihak Kedua menyatakan sanggup untuk bekerja kepada Pihak Pertama. Dengan demikian dari adanya kata-kata “memperkerjakan” dan “menyatakan sanggup untuk bekerja” merupakan bentuk hubungan kerja.

d. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal; maksudnya adalah suatu sebab yang menimbulkan adanya perjanjian dimana sebab tersebut tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Sebab yang halal dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust adalah dikarenakan adanya Pihak Pertama membutuhkan tenaga kerja untuk bekerja kepadanya untuk satu posisi kerja dan Pihak Kedua membutuhkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sebab itulah yang menjadi dasar kedua belah pihak mengadakan perjanjian kerja yang pada akhirnya menimbulkan suatu hubungan kerja.

Adapun ketentuan tentang syarat-syarat sah yang telah disebutkan diatas dapat dibedakan menjadi dua macam syarat, yakni: syarat subyektif dan syarat obyektif. Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut mengenai suatu subyek yang

diisyaratkan. Dalam hal ini yang termasuk ke dalam syarat subyektif adalah yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Sedangkan syarat obyektif adalah syarat yang mengatur mengenai obyek yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut. Yang termasuk di dalam syarat obyektif ini adalah yaitu syarat tentang hal tertentu dan syarat tentang suatu sebab yang halal.

Bilamana salah satu syarat dalam syarat subyektif tidak terpenuhi maka salah satu pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hak untuk memohon kepada Hakim untuk membatalkan perjanjian tersebut. Dan bilamana salah satu syarat dalam syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut adalah batal demi hukum, karenanya tujuan para pihak untuk membuat suatu perjanjian menjadi batal, hal ini karena obyek yang diperjanjikan batal, maka perjanjian itu batal demi hukum.

Di dalam membuat perjanjian, asas yang utama yang harus diperhatikan adalah asas kebebasan berkontrak atau disebut juga *freedom of contract*. Ketentuan mengenai asas ini terdapat di dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan adanya asas kebebasan berkontrak ini, para pihak bebas untuk:

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Memilih dan menentukan mengenai dengan siapa akan melakukan perjanjian tersebut.
- c. Mengatur bagaimana isi perjanjian tersebut.
- d. Menentukan bentuk perjanjian tersebut.
- e. Menentukan cara membuat perjanjian tersebut.

Namun kebebasan ini tidak serta merta bebas dari segalanya, terdapat batasan dalam membuat perjanjian yakni tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban. Selibuhnya dari pada itu, para pihak dapat secara bebas membuat perjanjian yang diinginkan.

Mengenai perjanjian kerja, dapatlah dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah sebagai dasar lahirnya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.⁹⁰

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat adalah perjanjian kerja dalam bentuk baku dimana dalam

⁹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Cet. III; PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2003), hlm.83

pembuatan bentuk dan syarat-syarat dalam perjanjian tersebut telah ditetapkan sepihak oleh The Forest Trust sebagai pengusaha. Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen mendefinisikan perjanjian baku yang disebut sebagai klausul baku adalah setiap aturan atau ketentuan dan syarat-syarat yang telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pelaku usaha yang dituangkan dalam suatu dokumen dan/atau perjanjian yang mengikat dan wajib dipenuhi oleh konsumen. Sehingga kalau diartikan secara harafiah dalam perjanjian kerja yang dibuat secara baku adalah setiap aturan-aturan yang dituangkan dalam satu bentuk perjanjian kerja yang mana telah dipersiapkan dan ditetapkan terlebih dahulu secara sepihak oleh pengusaha dimana syarat-syarat tersebut mengikat dan wajib dipenuhi oleh pekerja/karyawan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara baku oleh pihak pengusaha tidak jarang menimbulkan permasalahan di dalam pelaksanaannya, dengan kata lain terdapat pihak yang dirugikan yakni si pekerja sebagai pihak yang lemah. Adanya asas kebebasan berkontrak pada prinsipnya memberikan kebebasan dalam pembuatan perjanjian kepada masing-masing pihak untuk: membuat atau tidak membuat perjanjian, memilih dan menentukan mengenai dengan siapa akan melakukan perjanjian

tersebut, mengatur isi perjanjian tersebut, menentukan bentuk perjanjian tersebut, dan menentukan cara membuat perjanjian tersebut. Namun bila mana perjanjian tersebut dibuat dalam bentuk baku maka kebebasan yang diberikan tidak sepenuhnya dimiliki oleh salah satu pihak, yakni pihak dalam posisi yang lemah yang dalam hal ini adalah pekerja/Pihak Kedua. Pekerja tidak lagi bebas untuk mengatur isi perjanjian dan menentukan cara membuat perjanjian tersebut dikarenakan perjanjian tersebut telah dibuat secara baku oleh pengusaha/Pihak Pertama. Ketidakbebasan inilah yang ditemukan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust.

Meski ditemukan ketidakbebasan dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust namun adanya sepakat/setuju atas perjanjian yang dibuat dapat dilihat dari ada tidaknya tandatangan para pihak yang dibubuhkan pada perjanjian tersebut. Mengenai penandatanganan suatu perjanjian ini oleh Purwahid Patrik menyatakan bilamana salah satu pihak telah menandatangani suatu perjanjian, maka hal itu berarti bahwa ia telah setuju atau sepakat dengan apa yang tercantum dalam perjanjian tersebut.⁹¹ Selanjutnya, Munir Fuady menyatakan bahwa penandatanganan suatu perjanjian mengandung arti bahwa para pihak sudah setuju dengan perjanjian tersebut,

⁹¹ Purwahid Patrik, *Asas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian*, (Badan Penerbit Undip: Semarang, 1986), hlm.38

termasuk sudah setuju dengan isinya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapatlah disimpulkan bahwa sebelum menandatangani suatu perjanjian diharapkan untuk mengerti terhadap isi perjanjian tersebut.⁹²

Perjanjian kerja yang dibuat secara baku tersebut tidak mungkin diadakan tawar menawar oleh pihak yang memiliki posisi yang lemah sehingga baginya hanya ada dua pilihan yaitu menerima atau menolak perjanjian tersebut. Melalui penandatanganan sebuah perjanjian sudah terbukti secara fakta bahwa pihak yang posisi tawarnya lemah pun dianggap oleh pengusaha menyepakati segala isi perjanjian yang dimaksudkan. Menerima berarti bersedia untuk memenuhi segala syarat-syarat yang cenderung hanya memberikan keuntungan bagi pengusaha dan kerugian bagi pekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka “wajar” jika The Forest Trust menganggap bahwa setelah ditandatanganinya perjanjian kerja waktu tertentu oleh kedua belah pihak, maka perjanjian tersebut menjadi sah dan mengikat sebagai undang-undang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak sebagaimana dalam Pasal 1337-1338 KUH Perdata. Dinyatakan pula diatas bahwa asas kebebasan berkontrak tidak diterapkan sepenuhnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh The Forest Trust

⁹² Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, (Penerbit Citra Aditya Bhakti: Bandung,) hlm. 89

dikarenakan kebebasan untuk menentukan isi perjanjian dan cara membuat perjanjian tersebut tidak dimiliki oleh pekerja/Pihak Kedua, dengan kata lain kebebasan mutlak hanya ada pada pengusaha/Pihak Pertama. Hal tersebut dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut adalah perjanjian yang berbentuk baku dimana isi dan ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah ditetapkan sedemikian rupa oleh The Forest Trust sebagai pengusaha/Pihak Pertama sementara pekerja/Pihak Kedua hanya tinggal memilih untuk menerima atau tidak menerima perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

2. Apakah Hak dan Kewajiban Kedua Belah Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di The Forest Trust Kantor Perwakilan Indonesia Sesuai Dengan Ketentuan Perundangan Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Perjanjian kerja berisi tentang hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dengan kata lain perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust berisikan tentang hak dan kewajiban antara pengusaha yakni The Forest Trust dan pekerja/karyawan. Adanya hak dan kewajiban menggambarkan adanya suatu hubungan hukum yakni hubungan kerja dimana kedua belah pihak secara bersama-sama terikat dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Demi terselenggaranya hubungan kerja yang harmonis maka perjanjian kerja hendaknya mengandung syarat akan perlindungan norma kerja. Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian kewajiban pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, isitirahat (cuti), waktu kerja lembur, dan lain sebagainya. Perlindungan ini dimaksudkan sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Berdasarkan isi perjanjian kerja waktu tertentu serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust sebagaimana dalam Tabel 2 dan 3 yang telah disebutkan terdahulu dan jika dikaji berdasarkan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka beberapa hal yang dapat diperhatikan adalah:

- a. Mengenai bentuk dan penggunaan bahasa dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) UU RI No. 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust dibuat dalam dwi bahasa yakni bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Penggunaan bahasa Inggris di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut disebabkan karena The Forest Trust merupakan organisasi asing yang berada di Indonesia, sehingga penggunaan bahasa Inggris di dalam pembuatan seluruh dokumen perusahaan merupakan sesuatu yang wajib dilakukan termasuk dalam perjanjian kerja, hal ini juga dimaksudkan agar yang pekerja yang berada di kantor pusat dapat membaca dan mengetahui isi

perjanjian tersebut. Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust tidak ada pasal yang menyebutkan bahasa mana yang akan digunakan bilamana terjadi perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian, namun merujuk pada Pasal 57 ayat (3) UU RI No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa bilamana perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, dan bila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Dapat juga dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust tidak secara jelas menentukan pemilihan bahasa utama yang dipakai dalam perjanjian tersebut, hal ini mengingat tidak semua pekerja The Forest Trust mahir berbahasa Inggris dan mengerti mengenai UU RI No. 13 Tahun 2003.

Selanjutnya mengenai *General Staff Handbook* yang juga merupakan bagian dari ikatan kerja antara pekerja dan perusahaan dituliskan hanya dalam bahasa Inggris. Penggunaan bahasa Inggris dinilai tidak tepat mengingat tidak semua pekerja The Forest Trust mahir berbahasa Inggris, sehingga perlulah kiranya *Staff Handbook* itu diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia.

- b. Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.

Disebutkan di dalam Pasal 2 ayat (2) perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust bahwa: “Jangka waktu hubungan kerja (kesepakatan kerja) berlaku, dari tanggal 28 Maret 2011 sampai dengan tanggal 27 Maret 2013.” Dengan arti bahwa perjanjian kerja tersebut berlangsung selama dua tahun dan dapat diperpanjang bilamana disepakati oleh kedua belah pihak.

Pasal 59 ayat (4) UU RI No. 13 Tahun 2003 menyebutkan: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.”

- c. Mengenai besaran kompensasi/gaji, penggunaan mata uang asing dan jam kerja.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust besaran gaji yang akan diberikan kepada pekerja sudah ditetapkan oleh The Forest Trust secara sepihak tanpa memberi kesempatan kepada pekerja untuk menawar berapa besaran gaji yang diharapkannya. Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust menentukan besarnya gaji kotor yang akan diperoleh pekerja setiap bulannya dengan

menggunakan mata uang asing yakni *US Dollar / Dollar* Amerika dan bukan menggunakan mata uang Indonesia, Rupiah.

UU RI No. 13 Tahun 2003 pada bagian kedua mengenai Pengupahan tidak menyebutkan penggunaan mata uang Negara mana yang dipakai dan pengaturan bilamana mata uang asing dipergunakan dalam pembayaran upah.

The Forest Trust sendiri tidak mengatur secara terperinci baik dalam keseharian kerja maupun dalam ketentuan peraturannya mengenai penggunaan mata uang asing sebagai bentuk kompensasinya kepada pekerja Pada pasal 3 perjanjian kerja waktu tertentu hanya menuliskan besaran gaji kotor yang diterima tanpa menetapkan batas minimum terendah nilai tukar mata uang asing. Dengan tidak adanya ketetapan minimum nilai tukar mata uang dollar terhadap rupiah maka besaran gaji yang diterima oleh pekerja tidaklah tetap setiap bulannya, mengingat nilai tukar mata uang adalah tidak menentu, naik atau turun, dan gaji yang ditransfer ke rekening pekerja oleh The Forest Trust bukan dalam bentuk dollar amerika melainkan dalam bentuk rupiah.

Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust tidak menuliskan bahwa gaji kotor tersebut bersifat *all in one*, dalam arti gaji kotor sudah termasuk dengan tunjangan tetap dan upah lembur. Mengenai ketentuan tunjangan tetap dan upah lembur tidak juga disebutkan secara terperinci di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Pekerja hanya diberitahukan secara lisan pada saat penyerahan perjanjian kerja waktu tertentu bahwa gaji kotor tersebutlah yang menjadi pendapatan pekerja per bulan tanpa menyebutkan jenis kompensasi lain yang diterima oleh pekerja.

Pengaturan jam kerja ditentukan di Pasal 5 perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust (sesuai juga dengan *Article 5.1 General Staff Handbook*) yakni delapan jam per hari atau 40 jam seminggu selama lima hari kerja dalam seminggu dan istirahat selama 30 menit. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 77 ayat (2a) mengenai waktu kerja dan dalam Pasal 79 ayat (2a) mengenai waktu istirahat antara jam kerja yakni sekurang-kurangnya 30 menit setelah empat jam kerja selama terus menerus.

Ketentuan mengenai besarnya gaji kotor yang diperoleh pekerja dan ketentuan mengenai gaji kotor yang bersifat *all in one* dinilai memberatkan pekerja disatu sisi dan

menguntungkan pengusaha disisi lain. Kemungkinan-kemungkinan pengusaha untuk mempergunakan tenaga pekerja melebihi dari waktu kerja lembur yang ditentukan dapat dengan mudah dilanggar serta membebaskan pengusaha dari kewajibannya untuk membayar upah lembur kepada pekerjanya, sehingga pekerja dibebankan dengan waktu kerja yang melebihi dari lamanya jam kerja normal dan tugas yang berlebihan namun haknya untuk dibayar pada waktu kerja lembur tidak ada.

d. Mengenai cuti tahunan dan cuti lainnya

Pasal 5 ayat (2) perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust menyebutkan hak pekerja untuk mendapatkan cuti tahunan selama 25 hari kerja serta tambahan cuti pada hari libur resmi pemerintah. Ketentuan ini adalah jauh lebih baik dari ketentuan UU RI No. 13 Tahun 2003 di Pasal 79 ayat (2c) yang menyebutkan cuti tahunan sekurang-kurangnya selama 12 hari kerja.

Hal mengenai cuti lainnya tidak diatur secara terperinci di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust, yang diatur hanya mengenai cuti sakit yakni di Pasal 9 yang menyebutkan bahwa The Forest Trust mengakui adanya hak cuti sakit tanpa menyebutkan berapa hari yang

dijijinkan oleh perusahaan. Hanya saja disebutkan bahwa pekerja wajib memberitahukan kepada perusahaan mengenai ketidakhadirannya karena sakit yang dideritanya. Sedangkan mengenai cuti lainnya yang diperbolehkan undang-undang sebagaimana disebutkan di Pasal 93 ayat (4) dan mengenai jenis-jenis cuti berbayar atau tidak berbayar tidak ada dituliskan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust. Sehingga dapatlah disimpulkan bahwa baik perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust belum menyebutkan secara lengkap mengenai ketentuan cuti selain dari cuti tahunan.

Lebih lanjut mengenai cuti selain cuti tahunan dapat dilihat di dalam *Article 5.5 General Staff Handbook* yang menyebutkan bahwa pekerja berhak atas cuti-cuti lain selain cuti tahunan yaitu:

1. Kepindahan sejauh 150 km: satu hari
Kepindahan lebih dari 150 km: dua hari
2. Kelahiran anak pekerja: dua hari
3. Pernikahan pekerja: tiga hari
4. Kematian keluarga dekat: tiga hari

Tetapi pemberian cuti-cuti tersebut di atas tidak disebutkan apakah cuti tersebut berbayar upah atau tidak berbayar upah. Sedangkan UU RI No. 13 Tahun 2003 pada

Pasal 93 menyebutkan beberapa jenis cuti/istirahat kerja yang berbayar upah. Namun di dalam prakteknya hanya cuti-cuti tersebut di atas sajalah yang menjadi hak pekerja.

e. Mengenai fasilitas pemeliharaan kesehatan

Pasal 35 ayat (3) UU RI No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Sejalan dengan ketentuan tersebut, The Forest Trust memberikan fasilitas pemeliharaan kesehatan yang terbagi menjadi dua bagian, yakni: pemeliharaan kesehatan rawat jalan dan pemeliharaan kesehatan rawat inap. Untuk pemeliharaan kesehatan rawat jalan diberlakukan penggantian biaya pengobatan sebatas pada plafon yang diberikan di oleh perusahaan.

Besaran plafon kesehatan tersebut tidak disebutkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust hanya saja pekerja diberitahukan secara lisan jumlah plafon per bulan yangmana jumlah tersebut tidak dapat diakumulasikan untuk bulan-bulan selanjutnya. Sedang untuk pemeliharaan rawat inap (diberikan bilamana pekerja menderita sakit yang mana diharuskan untuk menginap di

rumah sakit) diakomodasi oleh perusahaan asuransi yang ditunjuk oleh perusahaan. Keikutsertaan pekerja dalam program asuransi ini merupakan kewajiban yang tidak dapat ditolak oleh karyawan, dimana pekerja juga harus menanggung premi asuransi yang akan dipotong dari gaji kotor karyawan. Tentunya hal ini memberatkan pekerja namun meringankan beban pengusaha untuk menanggung biaya perawatan inap.

f. Mengenai program Jaminan Hari Tua

Di dalam Pasal 8 perjanjian kerja waktu tertentu, The Forest Trust juga menyelenggarakan program Jaminan Hari Tua yang diberlakukan kepada seluruh pekerja. Dengan keikutsertaan pekerja atas program Jaminan Hari Tua ini karyawan dibebankan untuk membayar biaya program sebesar 0.7% yang dipotong dari gaji kotor pekerja. Besarnya beban 0.7% dari gaji kotor pekerja adalah ketentuan yang telah ditetapkan sepihak oleh The Forest Trust dan pekerja tidak dapat menolak ketentuan ini.

Program ini terlepas dari program yang diwajibkan oleh pemerintah bagi setiap pekerja dan perusahaan yakni Program Jaminan Hari Tua Jamsostek dimana disebutkan bahwa Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti

terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua dengan membayar iuran yang ditanggung oleh perusahaan dan tenaga kerja, yakni: perusahaan sebesar 3,7% dan tenaga kerja sebesar 2%.⁹³

g. Mengenai pemutusan hubungan kerja

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust hal mengenai pemutusan hubungan kerja disebutkan pada Pasal 13 yang menyebutkan di ayat (1) bahwa The Forest Trust berhak melakukan tindakan sesuai peraturan yang berlaku. Namun di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak disebutkan secara jenis pelanggaran apa saja yang dimaksudkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kata “pelanggaran” adalah kabur karena tidak jelas menentukan jenis dan bentuk tindakan ataupun kegiatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran. Sedangkan Pasal 61 UU RI No. 13 Tahun 2003 mengenai berakhirnya suatu perjanjian kerja dikarenakan:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

⁹³ Jamsostek, *Program Jaminan Hari Tua*, <http://www.jamsostek.co.id/content/i.php?mid=3&id=15>, diakses pada tanggal 1 Mei 2012 pukul 12:33

- c. Adanya putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian 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.

Bila melihat ketentuan tersebut diatas, ketentuan di dalam Pasal 13 perjanjian kerja waktu tertentu hanya menuliskan pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena keadaan/kejadian tertentu yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Sedangkan untuk keadaan bilamana pekerja meninggal dunia atau adanya putusan pengadilan tidak disebutkan serta mengenai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tidak dituliskan di dalam Pasal 13 ini. Mengenai pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja hanya disebutkan satu kali yakni di Pasal 2 ayat (3) perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust dan tidak disebutkan kembali di Pasal 13 perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust.

Selanjutnya di ayat (4) menyebutkan bilamana pekerja atas kehendaknya sendiri dan berniat hendak

memutuskan hubungan kerja maka pekerja setuju untuk memberikan tenggang waktu selama satu bulan dimuka.

h. Mengenai masa percobaan

Masa percobaan tidak ada disebutkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu The Forest Trust tetapi disebutkan dalam *General Staff Handbook* pada *Article 4.1.1* yang menyebutkan bahwa standar masa percobaan adalah tiga bulan kecuali ditentukan berbeda dalam perjanjian kerjanya. Ketentuan tersebut tidak menjelaskan jenis perjanjian kerja bagaimana yang mengikuti ketentuan tersebut. Namun secara faktualnya semua pekerja The Forest Trust harus melewati masa percobaan tiga bulan baik itu dengan dasar perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan kata lain sifatnya adalah wajib bagi pekerja. Pelaksanaan masa percobaan tiga bulan tersebut bukannya tidak menimbulkan keresahan bagi pekerja, hal ini dikarenakan kemungkinan pekerja untuk tidak dipekerjakan setelah melewati masa percobaan atau bahkan sebelum pekerja selesai dengan masa percobaannya, perusahaan dapat secara sepihak memutuskan hubungan kerja baik dengan atau tanpa memberikan alasan yang mendasari keputusannya tersebut.

Sedangkan jika melihat ke dasar hukum ketenagakerjaan UU RI No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 60 ayat (1) secara jelas menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan selama tiga bulan. Lebih lanjut dijelaskan dalam penjelasan Pasal 60 ayat (1) yang menyebutkan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan di dalam perjanjian kerja dan bilamana tidak ada dicantumkan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dengan demikian hal mengenai masa percobaan yang secara faktual diberlakukan oleh The Forest Trust jelas-jelas bertentangan dengan ketentuan undang-undang yakni Pasal 60 UU RI No.13 Tahun 2003.

Dengan melihat beberapa hal yang diatur di dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust serta mengkajinya berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003 dapat dilihat bahwa sebagian isi perjanjian belum disesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan adanya ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut yang tidak diatur dengan jelas yang mana dapat menimbulkan kerugian kepada salah satu pihak yaitu pekerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan dan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagaimana berikut:

1. Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust dibuat dengan tidak sepenuhnya sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Hal ini dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust merupakan perjanjian baku yang didalam pembuatannya ditentukan oleh pengusaha sedangkan pekerja hanya bisa menerimanya saja. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust terdapat dua kebebasan dari asas kebebasan berkontrak yang tidak terpenuhi yaitu kebebasan untuk menentukan isi perjanjian dan cara membuat perjanjian. Sedangkan unsur yang terpenuhi adalah kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, kebebasan dengan siapa akan membuat perjanjian dan kebebasan menentukan bentuk perjanjian.
2. Sebagian dari isi perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust dapat merugikan pihak pekerja karena pekerja diwajibkan untuk mentaati ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan dilihat dari segi peraturan pemerintah di UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagian

dari isi perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust adalah tidak sesuai dan kurang lengkap.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, maka beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai saran dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu adalah sebagai berikut:

1. Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di The Forest Trust sebaiknya kedudukan antara pengusaha dan pekerja adalah setara agar asas kebebasan berkontrak dapat terwujud. Meskipun pengusaha menerapkan perjanjian baku dalam perjanjian kerja waktu tentunya namun diharapkan agar pengusaha memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa bernegosiasi atas isi perjanjian yang kemungkinan dapat memberikan kerugian kepadanya.
2. Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu hendaknya mengatur secara terperinci dan lengkap mengenai hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak sehingga mengurangi timbulnya persepsi yang berbeda yang dapat mengakibatkan perselisihan.