

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI CAFE CLUB ROPPANG
JEMBER DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Moh. Iqbal Pratama

1610111096

Dospem : H. Sulistio Adiwianto. S.H, M.H.

Fakultas Hukum

Prodi Ilmu Hukum

Abstract

This study was conducted with the aim of knowing whether the work agreement for a certain time at the cafe club roppang is in accordance with applicable laws and to find out what the legal consequences are if the contents of the agreement are not in accordance with applicable laws. Based on the research conducted, it can be concluded that: 1. The employment contract that has been agreed upon by the owner of the cafe club Roppang Jember and the workers is not in accordance with Article 1320 of the Civil Code, namely a certain matter concerning the object of the agreement, and in the laws and regulations in Indonesia in particular Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and PP No. 35 of 2021, so that the work contract and the rules made are still not maximized, how the working hours contained in the agreement have no written clarity so that the work agreement is not clear on the object agreement. 2. The legal consequences that occur in the work agreement are that the work agreement is null and void, because it does not meet the elements of the legal requirements of the

agreement in Article 1320 of the third Civil Code, namely a certain thing, a certain thing is the subject of the agreement, the object of the agreement, the mandatory achievement fulfilled. Meanwhile, the work agreement does not state working hours which do not provide clarity or justice to the workers/laborers who work.

Keywords: *Agreement, Employment Agreement, Terms of Validity of the Agreement*

Pendahuluan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Di bidang pekerjaan, orang melakukan pekerjaan hingga berakhirnya adanya perikatan. Jadi dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Perjanjian menerbitkan perikatan antara dua orang atau lebih. Guna mendapatkan suatu perjanjian yang disepakati, para pihak yang terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya.

Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai posisi yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak

yang memiliki posisi lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Hal ini dikarenakan tidak sedikit buruh yang awam atas isi substansi undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Diketahui atau tidak, terkadang buruh menyetujui apa saja kontrak yang dibuat oleh atasan atau pengusaha, hal ini disebabkan butuhnya buruh terhadap pekerjaan dan mengesampingkan apa-apa saja yang menjadi hak-nya.

Pada kontrak kerja yang dibuat oleh Cafe Club Roppang Jember pun demikian, para pekerja hanya menerima kontrak yang terlebih dahulu dibuat oleh si pemilik, dalam artian belum diketahui apakah kontrak kerja itu sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku terkait hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak. Berdasarkan latar belakang penulis merumuskan masalah apakah perjanjian kerja waktu tertentu di Cafe Club Roppang sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan apa akibat hukum jika perjanjian tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penulisan ini penulis menggunakan jenis penelitian normatif. Menurut Surjono Sukanto penelitian ini meliputi penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian secara hukum, dan penelitian perbandingan hukum.

Hasil dan Pembahasan

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Cafe Club Roppang Jember

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didalam isi perjanjian sangatlah tidak seimbang dan tidak memenuhi unsur keadilan, terutama didalam hak dan kewajiban yang tidak mencantumkan jam kerja para pekerja, di dalam isi pasal

perjanjian kerja tersebut tertuang dengan gaji Rp.1.000.000, Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/538/KPTS/013/2020 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2021, Upah Minimum Kabupaten Jember Di Jawa Timur Yaitu Rp.2.355.662.91. Bila melihat ketentuan pasal 1320 KUHperdata ayat (3) menjelaskan, suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, objek perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi. Dalam hal ini waktu kerja yang menyangkut hak dan kewajiban menjadi suatu hal tertentu menurut ketentuan pasal 1320 KUHperdata ayat (3) karena merupakan pokok perjanjian, objek perjanjian, dan prestasi yang wajib dipenuhi, kejelasan mengenai pokok perjanjian atau objek perjanjian ialah untuk memungkinkan pelaksanaan hak dan kewajiban pihak-pihak. Perjanjian yang tidak memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian tidak akan diakui oleh hukum, walaupun diakui oleh pihak yang membuatnya, apabila sampai suatu ketika ada pihak yang tidak mengakuinya, sehingga menimbulkan sengketa, maka hakim akan membatalkan atau menyatakan perjanjian itu batal.

2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sesuai Dengan Ketentuan Perundang-Undangan

Menurut ketentuan pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata , perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang cukup menurut undang-undang dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan diatur oleh hukum.

Tindakan yang merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh akibat sesuatu yang dikehendaki hukum.

Dari rangkaian analisis diatas tentang waktu kerja yang menyangkut hak dan kewajiban yang tidak sesuai dengan syarat sahnya perjanjian pasal 1320 KUHperdata yang ketiga yaitu suatu hal tertentu karena menyangkut dari objek perjanjian, maka akibat hukum nya dari perjanjian yang tidak memenuhi unsur tersebut batal demi hukum.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya di dalam kaitanya dengan pokok permasalahan yang ada, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kontrak kerja yang telah disepakati kedua belah pihak belum sesuai dengan pasal 1320 KUHperdata yaitu suatu hal tertentu yang menyangkut tentang objek pada perjanjian, dan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia khususnya pada Undang – undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga perjanjian kontrak kerja dan aturannya yang dibuat masih belum maksimal, bagaimana jam kerja yang ada di dalam perjanjian tersebut tidak tertuang sehingga isi dalam perjanjian itu tidak ada kejelasan dalam hal jam kerja dan tidak sesuai dengan yang telah disebutkan dalam Undang-Undang yang berlaku.

2. Akibat hukum yang terjadi pada perjanjian kerja tersebut yaitu perjanjian tersebut batal demi hukum, karena tidak memenuhi unsur dari syarat sahnya perjanjian pada pasal 1320 KUHperdata yang ketiga yaitu suatu hal tertentu, suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, objek perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi. Sedangkan dalam perjanjian kerja tersebut tidak menuliskan jam kerja yang tidak memberi kejelasan ataupun keadilan pada pekerja/buruh yang bekerja.

Saran

1. Untuk kelangsungan perjanjian kontrak kerja yang dibuat oleh pemilik usaha peraturan harus di buat secara jelas sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, terutama tentang hak dan kewajiban para peker/buruh dan waktu kerja yang harus tertulis didalam isi perjanjian agar dalam hubungan kerja yang dibuat tidak ada perselisihan.
2. Agar tidak terjadi akibat hukum yang merugikan kedua belah pihak, maka pemilik usaha secepat mungkin segera melakukan pembaharuan pada kontrak kerja yang dibuat dengan melihat dan mencerna isi pasal-pasal yang mendasari pada perjanjian kerja khususnya dan melakukan konsultasi hukum agar isi perjanjian sesuai dan sah dengan perundang-undangan yang berlaku.

Daftar Pustaka

Buku

- Ali, Zainudin. (2014). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- HS, Salim. (2003). *Hukum Kontrak* . Jakarta: Sinar Grafika.

- Ibrahim, Johnny. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Banyumedia Publishong.
- Kansil, C.S.T (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Marzuki, Peter. M. (2009). *Penelitian Hukum*. Surabaya: Kencana Pernada Media Group.
- Muhammad, Abdulkadir. (2000). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rhiti, Hyronimus. (2015). *Filsafat Hukum Edisi Lengkap*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Santoso, M. A. (2014). *Hukum Moral dan Sebuah Kajian Filsafat*. Jakarta: Kencana.
- Sri Soedewi, Masjchoen S. (1996). *Hukum Badan Pribadi*. Yogyakarta: Seksi Hukum Perdata FH UGM.
- Subekti. (1987). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

Jurnal

- Adhyaksa, Ghios. (2016). Penerapan Asas dan Perlindungan Yang Seimbang Menurut KUHPerdata dalam Pelaksanaan dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di Hubungkan dengan Undang-Undang no13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Vol 3 Nom 2. *Jurnal Univikasi Volume 3 Nomor 2*, 77.
- Maringan, Nikodemus. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion volume 3*, 1.

C. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Sumber Internet

Kontrak Kerja https://id.wikipedia.org/wiki/Kontrak_kerja

