

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi

kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut Pekerja PKWT, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya.

Secara aturan hukum tidak mengatur Eksplisit mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status Pekerja dari Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak adalah sama saja dengan penurunan status. Penurunan status Pekerja dari Tetap menjadi Kontrak adalah masuk kategori PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak dari Perusahaan dan dalam satu waktu yang sama Pengusaha mengangkat Pekerja (Tetap) tersebut menjadi Pekerja Kontrak. Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 yang menyatakan : Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki/mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan. Ketentuan Umum PKWT Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan, Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan, Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Terkait dengan tenaga kerja kontrak tersebut, salah satu tenaga kerja kontrak khususnya di Kabupaten Jember adalah tenaga kontrak di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor yang disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Berdasarkan perjanjian melaksanakan pekerjaan di Dinas Perhubungan disebutkan bahwa, Pengangkatan dan pemberhentian karyawan kontrak dengan menggunakan mekanisme kontrak kerja dalam jangka waktu 1 (satu) tahun. Berdasarkan latar belakang di atas, menarik untuk dikaji dalam suatu penulisan hukum menyangkut mekanisme pemberhentian dan pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dalam Surat Perjanjian

Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013, dengan judul : *“Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember (Studi Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013)”*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi 2 (dua) permasalahan utama, yaitu :

1. apakah pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. bagaimana akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh adalah :

1. untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. untuk mengetahui dan mendeskripsikan akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat :

1. sebagai upaya untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat atau pembaca dalam memahami tentang tenaga kontrak UPT Pengujian Kendaraan

Bermotor melalui Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. sebagai bentuk pengembangan teori khususnya teori hukum ketenagakerjaan yang telah diperoleh peneliti pada masa perkuliahan dengan mengapresiasikannya kedalam bentuk praktek
3. merupakan salah satu pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi yaitu Dharma Penelitian. Selanjutnya untuk menambah khasanah perbendaharaan karya ilmiah untuk pengembangan Ilmu Hukum ketenagakerjaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember.

### **1.5 Metodologi Penelitian**

Untuk menjaga suatu kebenaran ilmiah, maka dalam suatu penulisan harus mempergunakan metode penulisan yang tepat karena hal tersebut sangat diperlukan dan merupakan pedoman dalam rangka mengadakan analisis terhadap data hasil penelitian. Ciri dari karya ilmiah di bidang hukum adalah mengandung kesesuaian dan mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan.<sup>1)</sup> Metode penelitian mutlak diperlukan dalam penyusunan karya tulis yang bersifat ilmiah agar analisa terhadap obyek studi dapat dijalankan sesuai dengan prosedur yang benar sehingga kesimpulan akhir yang diperoleh mendekati kebenaran objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah suatu metode yang terarah dan sistematis sebagai cara untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sebab nilai suatu penulisan skripsi tidak lepas dari metodologi yang

---

<sup>1)</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Edisi Revisi, Cetakan II, Banyumedia Publishing, Malang, 2006, hlm.294

digunakan. Setiap penulisan skripsi harus mengandung suatu kebenaran dan dapat dipertanggungjawabkan, maka diperlukan metode yang sistematis dan terarah sehingga memperoleh hasil sesuai dengan prosedur yang benar.

### **1.5.1 Pendekatan Masalah**

Di dalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan yang dengan pendekatan tersebut, penulis mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang diangkat dalam permasalahan untuk kemudian dicari jawabannya. Adapun dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan yang meliputi 2 (dua) macam pendekatan, yaitu :

1. pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi <sup>2)</sup>

2. pendekatan konseptual (*conseptual approach*)

pendekatan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat diketemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum, melalui buku-buku, literatur, jurnal hukum dan sumber-sumber bacaan lain yang terkait dengan pembahasan dalam permasalahan.<sup>3)</sup>

### **1.5.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif yaitu penelitian untuk memperoleh gambaran dari fenomena yang terjadi di dalam lingkungan masyarakat atas objek permasalahan dari kasus yang diteliti. Sebagaimana

---

<sup>2)</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2008, hlm.93

<sup>3)</sup> Ibid, hlm.138

pendapat dari Ronny Hanitijo Soemitro bahwa penelitian deskriptif hanya mendeskripsikan atau melukiskan objek atau masalahnya tanpa bermaksud untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum.<sup>4)</sup>

### **1.5.3 Bahan Hukum**

Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini antara lain bahan hukum primer, bahan hukum skunder, dan bahan hukum tersier :

1. bahan hukum primer, adalah bahan hukum berupa norma atau peraturan perundangan yang terkait, yaitu dan beberapa peraturan terkait lainnya yang dapat menunjang terhadap pembahasan permasalahan.
2. bahan hukum sekunder, adalah bahan hukum yang bukan berwujud norma namun berwujud pendapat ahli hukum atau doktrin yang terdapat dalam buku-buku atau literatur yang terkait erat dengan pembahasan permasalahan dalam skripsi ini
3. bahan hukum tersier, merupakan bahan hukum penunjang yang diperoleh melalui kamus dan ensiklopedia serta bahan-bahan lain yaitu bahan hukumj yang diperoleh melalui pencarian di internet.

### **1.5.4 Teknik Pengambilan Bahan Hukum**

Untuk memperoleh bahan hukum yang valid serta prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum yang benar dalam penulisan skripsi ini, dilakukan dengan beberapa teknik pengambilan bahan hukum, antara lain melalui :

1. bahan hukum primer, dikumpulkan dengan melakukan inventarisasi hukum melalui peraturan perundangan yang terkait, yaitu :
  - a) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;

---

<sup>4)</sup> Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Edisi Revisi, Cetakan II, Banyumedia Publishing, Malang, 2006, hlm.18

- b) Kitab Undang Undang Hukum Perdata ;
  - c) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ;
  - d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
  - e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Menaker/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
  - f) Keputusan Menteri Transmigrasi No.Kep-100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. bahan hukum sekunder, dikumpulkan dengan teknik studi kepustakaan yaitu mempelajari sumber-sumber data sekunder yang memiliki relevansi dengan pokok permasalahan, yang diperoleh melalui studi pustaka yang dilaksanakan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Jember maupun perpustakaan lainnya.
3. bahan hukum tersier, dikumpulkan dengan membaca kamus, ensiklopedia serta bahan-bahan lain yang menunjang, antara lain melalui internet

#### **1.5.5 Analisis Bahan Hukum**

Sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dipergunakan metode analisis bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan kumpulan bahan hukum yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komparatif.



Langkah-langkah selanjutnya yang dipergunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum, yaitu :

- a) mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan ;
- b) pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non-hukum ;
- c) melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan
- d) menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum
- e) memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.<sup>5)</sup>

Langkah-langkah ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskripsi, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menerapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum. Oleh karena itu, langkah-langkah tersebut dapat diterapkan baik terhadap penelitian untuk kebutuhan praktis maupun yang untuk kajian akademis.

---

<sup>5)</sup> Op.Cit, Peter Mahmud Marzuki, hlm.171

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian menurut Subekti adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>6)</sup> Dalam KUH Perdata, pengertian perjanjian terdapat dalam ketentuan pasal 1313, yaitu: *Suatu Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.* Perbuatan yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata hendak menjelaskan bahwa perjanjian hanya mungkin terjadi jika ada suatu perbuatan nyata, baik dalam bentuk ucapan, maupun tindakan secara fisik, dan tidak hanya dalam bentuk pikiran semata-mata.

Mariam Darus Badruzaman berpendapat bahwa definisi yang terdapat di dalam ketentuan pasal 313 KUH Perdata tersebut di atas adalah tidak lengkap dan terlalu luas, yaitu :

- a) Tidak lengkap karena yang dirumuskan hanya mengenai perjanjian sepihak saja ;
- b) Terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal yang mengenai janji kawin, yaitu perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga yang menimbulkan perjajian juga, namun istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri ;
- c) Mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.<sup>7)</sup>

Berdasarkan alasan-alasan tersebut maka Menurut Mariam Darus Badruzaman merumuskan bahwa perjanjian adalah : Sebagai suatu perhubungan

---

<sup>6)</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Alumni, 1982, hal.18

<sup>7)</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Dasar-dasar Perjanjian Hukum*, Alumni, Bandung, 1996, hlm. 9

hukum mengenai harta benda antara dua pihak, satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>8)</sup> Selanjutnya menurut Wirjono Prodjodikoro perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan dirinya untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan. Dalam perumusan tersebut di atas, tersimpul unsur-unsur perjanjian antara lain sebagai berikut :<sup>9)</sup>

- a. Adanya pihak-pihak, sedikit-dikitnya dua orang ;
- b. Adanya persetujuan antara pihak-pihak itu ;
- c. Adanya tujuan yang hendak dicapai ;
- d. Adanya prestasi yang akan dilaksanakan ;
- e. Adanya bentuk tertentu, lisan atau tulisan ;
- f. Adanya syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian.

Perbedaan pengertian tersebut pada intinya tidak merubah makna dari perjanjian itu karena perjanjian tersebut diatur dalam buku ke III KUH Perdata, dimana di dalamnya diatur tentang sistem yang dianut oleh Buku III KUH Perdata yang juga lazim dinamakan sistem terbuka, artinya setiap orang leluasa untuk membuat perjanjian apa saja asal tidak melanggar ketertiban hukum dan kesusilaan. Dengan kata lain, peraturan-peraturan yang diterapkan dalam ketentuan buku II KUH Perdata itu hanya disediakan dalam hal para pihak yang berkontrak.

## **2.2 Syarat Sahnya Perjanjian**

Mengenai syarat-syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, sebagai berikut :

- (1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;

---

<sup>8)</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Hukum & Perjanjian*, Raja Grasindo, Jakarta, 1973, hlm. 90

<sup>9)</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1989, hlm.1

- (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- (3) Suatu hal tertentu ; dan
- (4) Suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang pertama dinamakan syarat subjektif, mengenai orang-orangnya atau subjek yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir adalah syarat objektif mengenai perjanjiannya atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan.

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kesepakatan para pihak sebenarnya pengejawantahan asas konsensualitas. Kesepakatan mengandung pengertian bahwa para pihak saling menyatakan kehendak masing-masing untuk menutup perjanjian; pernyataan salah satu pihak cocok dengan pernyataan pihak yang lain. Kesepakatan bisa terjadi setelah para pihak sebelumnya melakukan proses penawaran dan permintaan. Harold F. Lusk berpendapat bahwa untuk melahirkan perjanjian, para pihak harus berada pada kondisi *mutual understanding* antar pihak, dan kondisi itu terjadi dengan salah satu pihak melakukan penawaran dan penerimaan.<sup>10)</sup> Kesepakatan merupakan hal penting dalam sebuah perjanjian. Pernyataan kehendak bukan hanya dengan kata-kata yang tegas dinyatakan, tetapi juga kelakuan yang mencerminkan adanya kehendak untuk mengadakan perjanjian.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

Subjek hukum dalam melakukan perjanjian bisa merupakan *natuurlijk* ataupun *rechtsperson*. Hukum perdata memberikan kriteria syarat agar

---

<sup>10)</sup> Harold F.Lusk, *Business Law : Principles and Case*, Richard D.Irwin, Illinois, 1996, hal.90

seorang manusia dikategorikan mampu melakukan perbuatan hukum perdata. KUHPerdata memberikan istilah cakap bertindak, dalam Pasal 1329 KUHPerdata. Kecakapan melakukan perbuatan hukum dapat dirumuskan sebagai kemungkinan melakukan perbuatan hukum secara mandiri yang mengikat diri sendiri tanpa diganggu gugat.

3. Suatu hal tertentu.

Suatu perjanjian haruslah mempunyai objek tertentu, sekurang-kurangnya dapat ditentukan bahwa objek tertentu itu dapat berupa benda yang sekarang ada dan nanti akan ada.<sup>11)</sup> Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, objek perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi. Jika pokok Perjanjian, atau objek perjanjian, atau prestasi kabur, tidak jelas, sulit bahkan tidak mungkin dilaksanakan, maka perjanjian itu batal (*nietig*, void).<sup>12)</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja berpendapat bahwa yang dimaksudkan dengan kebendaan yang telah ditentukan jenisnya, meliputi tidak hanya perikatan untuk memberikan sesuatu, melainkan juga dalam perikatan untuk berbuat sesuatu dan juga perikatan untuk tidak berbuat sesuatu.<sup>13)</sup>

4. Suatu sebab yang diperbolehkan.

Sebab adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian, yang mendorong orang membuat perjanjian. Yang dimaksud *causa* yang diperbolehkan dalam Pasal 1320 KUHPerdata bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti isi perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang

---

<sup>11)</sup> Mariam Darus Badruzaman. *op.cit.*, hlm.79.

<sup>12)</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya, Bandung, 1990, hlm.23.

<sup>13)</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *op.cit.*, hlm.158.

akan dicapai para pihak.<sup>14)</sup> Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, yang diperhatikan atau diawasi oleh undang-undang adalah isi perjanjian itu, yang menggambarkan tujuan yang hendak dicapai para pihak, apakah dilarang oleh undang-undang atau tidak, apakah bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan atau tidak.<sup>15)</sup> Syarat Pertama dan kedua Pasal 1320 KUHPerdara disebut syarat subjektif, karena melekat pada diri orang yang menjadi subjek perjanjian. Jika syarat ini tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan. Jika tidak dimintakan pembatalan kepada hakim, perjanjian tersebut mengikat kepada para pihak, walaupun diancam pembatalan sebelum waktunya. Syarat ketiga dan keempat Pasal 1320 KUHPerdara disebut syarat objektif, karena mengenai sesuatu yang menjadi objek perjanjian. Jika syarat ini tidak dipenuhi, perjanjian batal. Kebatalan ini dapat diketahui apabila perjanjian tidak mencapai tujuan karena salahsatu pihak tidak memenuhi kewajibannya, lalu diperkarakan ke hakim, dan hakim menyatakan perjanjian batal, karena tidak memenuhi syarat objektif.

### **2.3 Azas Azas Perjanjian**

Dalam suatu perjanjian terdapat beberapa asas penting, yang dapat diuraikan menjadi beberapa hal, yaitu : <sup>16)</sup>

- 1) Asas kebebasan berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat 1

KUHPerdara yaitu : Semua Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku

---

<sup>14)</sup> Abdulkadir Muhammad, *op.cit.*, hlm.232.

<sup>15)</sup> Pasal 1337 KUHPerdara menyatakan *suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.*

<sup>16)</sup> Salim H.S., 2003, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.13.

undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan para pihak untuk :

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya;
- d. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Asas kebebasan berkontrak bukan berarti tanpa adanya batasan, tetapi kebebasan seseorang dalam membuat perjanjian tersebut hanya sejauh perjanjian yang dibuat tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum dengan ketentuan dalam Pasal 1337 KUHPerdara. Asas ini dipandang dari segi isi perjanjian, dengan konsekuensinya hakim atau pihak ketiga tidak berhak intervensi untuk mengurangi, menambah, atau menghilangkan isi perjanjian.

## 2) Asas Konsensualisme.

Asas Konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Asas konsensualisme dalam Pasal 1320 KUHPerdara, ditentukan syarat-syarat sah nya perjanjian, yaitu :

- a) Kesepakatan Para pihak;
- b) Kecakapan untuk membuat perjanjian;
- c) Suatu hal tertentu;

d) Suatu sebab yang diperbolehkan.

3) Asas *Pacta Sunt Servanda*.

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta Sunt Servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak

4) Asas itikad baik.

Asas itikad baik dalam Pasal 1338 ayat 3 KUHPerdara dinyatakan bahwa : Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. Asas ini dari segi pelaksanaan perjanjian, konsekuensinya hakim atau pihak ketiga dapat melakukan intervensi untuk mengurangi, merubah, atau menghilangkan isi perjanjian jika ada

5) Asas Personalitas

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang melakukan atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Dalam Pasal 1315 KUHPerdara dan Pasal 1340 KUHPerdara dinyatakan: Pada umumnya seseorang tidak boleh mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Kemudian dalam Pasal 1340 KUHPerdara dinyatakan; Perjanjian hanya berlaku bagi antara pihak yang membuatnya. Namun ketentuan ini terdapat pengecualiannya yang



termuat dalam 1317 KUHPerdata yang dinyatakan; Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung syarat semacam itu.

6) Asas Kepercayaan.

Menumbuhkan kepercayaan diantara para pihak bahwa satu sama lain akan memegang janjinya sehingga terpenuhinya prestasi. Sehingga tanpa adanya kepercayaan maka mustahil suatu perjanjian akan terjadi

7) Asas Persamaan Hukum

Bahwa para pihak tidak dibedakan dalam segala aspek. Tetapi para pihak wajib melihat adanya persamaan ini dan mengharuskan kedua pihak untuk menghormati satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan.

8) Asas Kepastian Hukum.

Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak

9) Asas Kepatutan.

Asas kepatutan ini lebih cenderung melihat pada isi perjanjian. Bahwa isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan.

Terkait dengan azas itikad baik (*te goeder trouw, in good faith*) maksudnya sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 KUHPerdata adalah ukuran objektif untuk menilai pelaksanaan perjanjian, apakah pelaksanaan perjanjian itu mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan, apakah pelaksanaan perjanjian itu telah berjalan di atas rel yang benar. Tiap orang yang

membuat perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik, artinya bahwa perjanjian tersebut dilaksanakan dengan hal yang baik dan benar. Apakah yang dimaksud dengan kepatutan dan kesusilaan itu, Undang Undang sendiri tidak memberikan rumusnya. Jika dilihat dari arti katanya, kepatutan artinya kepantasan, kelayakan, kesesuaian, kecocokan. Pengertian dari kesusilaan adalah kesopanan dan keadaban. Arti kata-kata ini dapat digambarkan kiranya kepatutan dan kesusilaan itu sebagai “nilai yang patut, pantas, layak, sesuai, cocok, sopan dan beradab” sebagaimana sama-sama dikehendaki oleh masing-masing pihak yang berjanji.

Jika terjadi selisih pendapat tentang pelaksanaan dengan itikad baik (kepatutan dan kesusilaan), hakim diberi wewenang oleh Undang Undang untuk mengawasi dan menilai pelaksanaan, apakah ada pelanggaran terhadap norma-norma kepatutan dan kesusilaan itu. Ini berarti bahwa hakim berwenang untuk menyimpang dari isi perjanjian menurut kata-katanya, apabila pelaksanaan menurut kata-kata itu akan bertentangan dengan itikad baik, yaitu norma kepatutan dan kesusilaan. Pelaksanaan yang sesuai dengan norma kepatutan dan kesusilaan itulah yang dipandang adil. Tujuan hukum tersebut adalah menciptakan keadilan

#### **2.4 Subjek Hukum Perjanjian**

Pasal 1315 KUH Perdata menyatakan bahwa pada umumnya tidak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu perjanjian, melainkan untuk dirinya sendiri atau meminta ditetapkannya suatu perjanjian, melainkan untuk dirinya sendiri. Asas tersebut dinamakan asas kepribadian suatu perjanjian. Mengikatkan diri, artinya memikul

kewajiban atau menyanggupi melakukan sesuatu, sedangkan minta ditetapkan suatu janji, artinya pihak lain memperoleh hak atas sesuatu yang akibatnya dapat menuntut sesuatu atas pihak lain.

Dengan demikian, secara absolut kontrak hanya mengikat orang-orang yang mengadakan persetujuan dan tidak mengikat orang lain yang tidak termasuk ke dalam kontrak. Setiap kontrak menimbulkan suatu akibat hukum, yaitu lahirnya kewajiban (*obligations*) yang ditanggung oleh suatu pihak dan hak atau manfaat yang diperoleh oleh lain pihak, yaitu hak untuk menuntut dilaksanakannya suatu yang disanggupi dalam suatu kontrak tersebut. Dengan demikian, subyek dari suatu kontrak yang utama adalah para pihak yang melakukan atau membuat kontrak, yaitu debitur dan kreditur.

KUH Perdata membedakan dalam 3 (tiga) golongan untuk berlakunya perjanjian, yaitu :

- a) Perjanjian berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian;
- b) Perjanjian berlaku bagi ahli waris dan mereka yang mendapat hak;
- c) Perjanjian berlaku bagi pihak ketiga.

Pada prinsipnya, perjanjian yang dibuat hanya berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian. Ini merupakan asas pribadi sebagaimana yang diatur didalam Pasal 1315 jo. Pasal 1340 KUH Perdata. Dalam Pasal 1315 KUH Perdata dinyatakan bahwa : "Pada umumnya, tidak seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu perjanjian untuk dirinya sendiri." Dalam Pasal 1340 ayat (1) KUH Perdata menyebutkan : "Persetujuan-persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya." Oleh karena itu, sesuatu yang telah diperjanjikan oleh pihak-pihak merupakan undang-undang

bagi pihak tersebut. Setiap perubahan, pembatalan, atau perbuatan-perbuatan hukum lainnya yang ada kaitannya dengan perjanjian harus mendapat persetujuan bersama dan tidak diperkenankan dilakukan secara sepihak.

Perjanjian pun berlaku bagi ahli waris dan mereka yang memperoleh hak. Perjanjian yang dibuat oleh pihak-pihak, suatu saat dapat pula diberlakukan bagi ahli waris, dan mereka yang memperoleh hak. Berlakunya bagi ahli waris dengan alasan hak umum dan sifatnya kuantitatif, artinya semua ketentuan yang ada dalam perjanjian segala akibatnya akan jatuh pada ahli waris. Akibat tersebut dapat merupakan hak maupun kewajiban. Misalnya, seseorang meninggal dunia masih terikat pada pihak lain dalam perjanjian, baik kedudukan sebagai kreditur maupun sebagai debitur. Oleh karena itu, hak dan kewajiban jatuh pada ahli waris. Berlakunya bagi mereka yang memperoleh hak dengan alasan khusus dan sifatnya kualitatif, artinya ketentuan dari perjanjian yang jatuh pada mereka yang memperoleh hak-hak perjanjian dengan kualitas tertentu atau khusus hak-hak saja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila pihak-pihak mengadakan perjanjian, pihak tersebut dianggap mengadakan perjanjian bagi ahli warisnya dan/atau orang-orang yang memperoleh hak darinya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1318 KUHPerdara. Perjanjian berlaku bagi pihak ketiga. Berlakunya perjanjian bagi pihak ketiga dalam arti adanya janji bagi kepentingan pihak ketiga. Apabila melihat Pasal 1340 ayat (2) KUHPerdara, ada kemungkinan menyimpang dari asas tersebut karena dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa persetujuan tidak boleh menguntungkan pihak ketiga, juga tidak boleh merugikan pihak ketiga, kecuali mengenai apa yang telah diatur di dalam Pasal 1317

KUHPerdata. Ketentuan tersebut tidak boleh diartikan secara *letterlijk* karena maksud Pasal 1340 ayat (2) KUHPerdata adalah suatu perjanjian antara para pihak pada umumnya tidak menimbulkan hak dan kewajiban bagi pihak ketiga. Untuk berlakunya perjanjian bagi pihak ketiga adalah suatu perjanjian yang oleh para pihak dinyatakan dalam suatu perjanjian yang nantinya pihak ketiga akan mendapatkan hak dari suatu prestasi.

Untuk menentukan timbulnya hak pihak ketiga dengan adanya janji bagi pihak ketiga terdapat beberapa pandangan atau teori, yaitu : <sup>17)</sup>

- a) Teori Penawaran, memandang bahwa janji bagi pihak ketiga dianggap sebagai suatu penawaran bagi seseorang yang menjanjikan sesuatu untuk kepentingan pihak ketiga. Dengan demikian, selama pihak ketiga belum menyatakan untuk menerima tawaran tersebut, tawaran masih dapat ditarik kembali. Apabila tawaran telah diterima, pihak ketiga tidak dapat menarik kembali dan pada saat itu timbullah hak pihak ketiga;
- b) Teori Pernyataan bahwa hak pihak ketiga terjadi pada saat dibuatnya perjanjian antara pihak yang menjanjikan sesuatu untuk kepentingan pihak ketiga dan pihak yang mempunyai kewajiban terhadap pihak ketiga. Perjanjian dapat dicabut sebelum ada penerimaan oleh pihak ketiga;
- c) Teori Pernyataan bahwa hak pihak ketiga baru terjadi setelah pihak ketiga menyatakan kehendaknya untuk menerima perjanjian. Sebelum adanya pernyataan kehendak dari pihak ketiga, perjanjian tersebut belum berlaku bagi pihak ketiga.

## 2.5 Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha, demikian juga pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada

---

<sup>17)</sup> Salim H.S.,2003, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.13.

pekerja. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tenaga Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor sumber daya alam dan modal serta faktor organisasi dan manajemen. Pengadaan tenaga kerja agar dapat memenuhi harapan pengusaha, mencapai kemajuan serta perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya tenaga kerjalah yang merupakan tulang punggung kemajuan perusahaan.

Pengertian tenaga kerja adalah : Para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>18)</sup>

Imam Soepomo mendefinisikan Tenaga kerja pada umumnya adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali misalnya :

- a) anak-anak yang berumur 14 tahun kebawah
- b) mereka yang berumur 14 tahun keatas tetapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu yang penuh
- c) mereka yang karena usia tinggi, cacat baik jasmani maupun rohani tidak mampu melakukan pekerjaan
- d) mereka yang karena sesuatu tidak boleh melakukan pekerjaan.<sup>19)</sup>

Dari penjelasan tersebut di atas dapat dapat dikatakan sebagai tenaga kerja dalam hal ini adalah angkatan kerja yang telah produktif dan dimana sudah berusia dewasa dan cakap dalam melakukan suatu perbuatan hukum. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur tentang tenaga kerja baik tenaga wanita maupun tenaga kerja pria, juga perlindungan terhadap para pekerja pun telah dirumuskan dalam bentuk Undang-Undang, maupun ketentuan tentang

---

<sup>18)</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rinneka Cipta, 2000, hlm.36

<sup>19)</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan, 1980, hlm.27

usia kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu tatanan kehidupan yang dapat menjamin pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar, baik secara rohani, jasmani, maupun sosial.

## 2.6 Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan 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, dimana dalam perjanjian tersebut di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah atau gaji dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah. Selanjutnya sebagaimana disebutkan oleh Sendjun H. Manulang, bahwa hubungan kerja adalah :

Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>20)</sup>

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja disebut juga dengan hubungan industrial. Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini, yaitu :

1. *labour relations* ;
2. *labour management relations* ;
3. *industrial relations*.<sup>21)</sup>

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Takaran

---

<sup>20)</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Rinneka Cipta, 1999, hlm.18

<sup>21)</sup> Ibid, hlm.27

hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Oleh karena itu, hakikat hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja atau buruh.

Selanjutnya sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja adalah, Hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang di dalamnya mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian terdapat hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja yang berisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam pekerjaan yang dilakukan.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Soepomo pengertian hubungan kerja ialah :

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.<sup>22)</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Dari hal tersebut, dapat dijabarkan bahwa :

a) pekerjaan

pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha “*asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum*”

---

<sup>22)</sup> Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, hal.25



b) perintah

perintah (*gezag ver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.

c) upah

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

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari kedua belah pihak. Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal adanya hukum yang mengatur bersifat otonom dan heteronom.

Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan mengenai hak dan kewajiban dari kedua belah pihak serta menentukan penyelenggaraan hubungan kerja, putusya hubungan kerja serta pasca hubungan kerja. Apabila dilakukan perbandingan antara ketentuan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka terdapat perbedaan akibat hukumnya. Unsur-unsur dari ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut :

1. subyek hukum perjanjian kerja terdiri dari pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.
2. obyek perjanjian kerja adalah syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

## **2.7 Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, hal ini tercantum pada Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja menurut ketentuan pasal 1601 a KUH Perdata adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja adalah adanya keterikatan seseorang (pekerja atau buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi telah bersedia bekerja di bawah perintah orang lain, dalam hal ini disebut dengan hubungan diperatas. Syarat-syarat perjanjian kerja yang diatur dalam ketentuan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- a) adanya kesepakatan kedua belah pihak (adanya persesuaian kehendak)
- b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum (dewasa, mampu bertindak)

- c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d) perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Para pihak diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan hukum perjanjian. Kalau tidak mengatur sendiri mengenai suatu hal, berarti mengenai hal tersebut para pihak akan tunduk kepada ketentuan undang-undang. Biasanya dalam suatu perjanjian tidak mengatur secara terperinci semua yang bersangkutan dengan perjanjian hanya menyetujui hal-hal yang pokok saja, yang selainnya tunduk pada undang-undang.

Pada dasarnya semua perjanjian mempunyai format yang sama yakni terdiri dari judul, para pihak, pembukaan, isi, penutup, tempat dan tanggal perjanjian dibuat, serta tanda tangan para pihak dan saksi-saksi. Perbedaan antara satu perjanjian dengan perjanjian lainnya adalah para pihak dan isi perjanjian itu sendiri. Dalam perjanjian kerja, hal-hal yang diatur adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu :

- a) jenis pekerjaan ;
- b) besarnya jumlah upah yang diterima oleh pekerja ;
- c) cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi pekerja yang telah memenuhi syarat, baik cuti tahunan maupun cuti untuk hari-hari tertentu bagi pekerja perempuan ;
- d) perlindungan kerja/jamsostek ;
- e) waktu mulai dan berakhirnya hubungan kerja ;
- f) penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lain-lain.

## 2.8 Hak dan Kewajiban Pengusaha

Pengusaha mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang besar atas perusahaannya, tak terkecuali pada para tenaga kerjanya. Kewajiban tersebut identik dengan pelaksanaan tanggung jawab, dalam hal ini tanggung jawab pengusaha. Kewajiban dari pengusaha atau pimpinan di tempat kerja dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) terhadap pekerja atau buruh yang baru masuk, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal sebagai berikut :
  - a) tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul
  - b) semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan
  - c) cara dan sikap aman dalam melakukan pekerjaan
  - d) memeriksa kesehatan, baik fisik maupun mental pekerja atau buruh yang bersangkutan
- 2) terhadap pekerja atau buruh yang telah atau sedang dipekerjakan :
  - a) melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
  - b) memeriksa kesehatan baik fisik, maupun mental secara berkala
  - c) menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan kerja yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja
  - d) memasang gambar dan undang undang keselamatan kerja, bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai petunjuk pelaksanaan pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja

- e) melaporkan setiap kejadian kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran atau penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada kantor dinas tenaga kerja setempat
- f) membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan biaya oleh kantor wilayah dinas tenaga kerja setempat
- g) menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Selain beberapa kewajiban sebagaimana tersebut di atas, pengusaha juga mempunyai hak, antara lain :

- a) pengusaha berhak untuk mempekerjakan pekerja atau buruh
- b) pengusaha berhak untuk meminta keterangan sehubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dari pekerja
- c) pengusaha berhak untuk membuat peraturan keselamatan dan kesehatan kerja
- d) pengusaha berhak untuk melaksanakan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja
- e) pengusaha berhak untuk memberikan sanksi atas pelanggaran peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dibuat.

## **2.9 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

Pada dasarnya hak dan kewajiban merupakan sesuatu yang bersifat timbal balik, dalam hal ini hak pengusaha merupakan kewajiban tenaga kerja, sedangkan kewajiban pengusaha merupakan hak tenaga kerja. Berdasarkan hal tersebut,

maka hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan didunia usaha.

Dilihat dari sudut pandang pekerja atau buruh, juga mempunyai kewajiban-kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Kewajiban-kewajiban tersebut adalah sebagai berikut :

- a) memberikan keterangan yang benar apabila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja
- b) memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan
- c) memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kerja yang berlaku di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.

Pegawai pengawas adalah pegawai teknis yang mempunyai keahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja. Sedangkan ahli keselamatan kerja adalah tenaga kerja teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang Undang

keselamatan dan kesehatan kerja. Selain adanya kewajiban-kewajiban sebagaimana tersebut di atas, hak-hak pekerja atau huruh antara lain :

- a) meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan
- b) menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan.

Adanya hak dan kewajiban para tenaga kerja tersebut, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan antara status para tenaga kerja yang satu dengan para tenaga kerja yang lain dalam ruang lingkup bersama. Selain itu dimungkinkan akan terhindar sikap sewenang wenang yang dilakukan oleh pengusaha selaku atasan terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja dibuat sebaik baiknya dan seadil adilnya karena menyangkut kedua belah pihak.

Untuk itu para tenaga kerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap suatu perjanjian kerja yang sudah disepakatinya, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara hukum baik pidana maupun perdata. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuk suatu keseimbangan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha bahkan akan

terbina suatu proses kerja yang baik pula sehingga dimungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan didalam perusahaan yang bersangkutan.

## **2.10 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Pengertian Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004. Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Payaman Simanjuntak bahwa :

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun.<sup>23)</sup>

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni didalamnya dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan sebagai bentuk PKWTT sebagaimana disebutkan dalam pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut,

---

<sup>23)</sup> <http://buruhindo.blogspot.com/2012/04/perjanjian-kerja-waktu-tertentu.html> diakses tanggal 27 Oktober 2014



maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran dalam suatu hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batass waktu berakhirnya jangka waktu perjajian kerja. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (pasal 59 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni : pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara. pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan,

maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat Daftar Nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan (pasal 6). PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau peninjauan dijelaskan lebih lanjut dalam Kepmen 100/2004 bahwa PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun.

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau peninjauan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/ buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan. Disamping beberapa jenis PKWT tersebut diatas, dalam praktek sehari-hari, dikenal juga perjanjian kerja harian lepas. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta (pembayaran) upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui

perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari (kerja) dalam satu bulan. Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, perjanjian kerja harian lepas adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut di atas.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Perjanjian kerja dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, dengan materi perjanjian, berisi sekurang-kurangnya : nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja; nama/alamat pekerja/buruh jenis pekerjaan yang dilakukan; besarnya upah dan /atau imbalan lainnya. Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/Kota setempat, selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/ buruh. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas paket pekerjaan tertentu, dibuat hanya maksimum 3 tahun.

PKWT yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh

diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Berkaitan dengan pembaharuan PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui “masa jeda” dengan tenggang waktu (sekurang- kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaruan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (masa jeda) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (jeda) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 5 KEP-100). Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaruan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penajakan juga tidak dapat dilakukan pembaruan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja uang penggantian hak. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja

selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan- keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 162). PKWT untuk Sektor Usaha/Pekerjaan Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menetapkan (dengan Kepmenakertrans) tersendiri ketentuan PKWT- Khusus untuk sektor usaha dan / atau pekerjaan tertentu, seperti pada sektor Minyak dan Gas Bumi yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.

### **2.11 Azas-Azas Berlakunya Perundang-undangan**

Asas adalah dasar atau sesuatu yang dijadikan tumpuan berpikir, berpendapat dan bertindak. Asas-asas pembentuk peraturan perundang-undangan berarti dasar atau sesuatu yang dijadikan tumpuan dalam menyusun peraturan perundang-undangan. Padanan kata asas adalah prinsip yang berarti kebenaran yang menjadi pokok dasar dalam berpikir, berpendapat dan bertindak. Dalam menyusun peraturan perundang-undangan banyak para ahli yang mengemukakan pendapatnya. Meskipun berbeda redaksi, pada dasarnya beragam pendapat itu mengarah pada substansi yang sama. Ada beberapa asas peraturan perundang-undangan yang dikenal, diantaranya: <sup>24)</sup>

1. Asas *lex superior derogat legi inferior* ;
2. Asas *lex specialis derogat legi generalis* ;
3. Asas *lex posterior derogat legi priori* ;

---

<sup>24)</sup> <http://jokopas.blogspot.com/2013/09/asas-asas-dalam-peraturan-perundang.html>

#### 4. Asas undang-undang tidak boleh berlaku surut (non-retroaktif)/Asas Legalitas

Dalam bagian ini penulis ingin menjelaskan tentang azas yang pertama yang dikenal juga dengan azas hirarki *Asas lex superior derogat legi inferior* yang artinya peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan yang rendah (asas hierarki), Dalam kerangka berfikir mengenai jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan, pasti tidak terlepas dalam benak kita mengenai Teori Stufen Bow karya Hans Kelsen (selanjutnya disebut sebagai "Teori Aquo"). Hans Kelsen dalam Teori Aquo membahas mengenai jenjang norma hukum, dimana ia berpendapat bahwa norma-norma hukum itu berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki tata susunan. Yaitu digunakan apabila terjadi pertentangan, dalam hal ini yang diperhatikan adalah hierarkhi peraturan perundang-undangan, misalnya ketika terjadi pertentangan antara Peraturan Pemerintah (PP) dengan Undang-undang, maka yang digunakan adalah Undang-undang karena undang-undang lebih tinggi derajatnya. Teori Aquo semakin diperjelas dalam hukum positif di Indonesia dalam bentuk undang-undang tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

Menurut ketentuan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 adalah Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- 3) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah;
- 5) Peraturan Presiden;
- 6) Peraturan Daerah Provinsi; dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

*Lex specialis derogat legi generali* adalah asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*). Contohnya, dalam pasal 18 UUD 1945, gubernur, bupati, dan wali kota harus dipilih secara demokratis. Aturan ini bersifat umum (*lex generalis*). Pasal yang sama juga menghormati pemerintahan daerah yang bersifat khusus (*lex specialis*), sehingga keistimewaan daerah yang gubernurnya tidak dipilih secara demokratis seperti Daerah Istimewa Yogyakarta tetap dipertahankan.

Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori* yaitu pada peraturan yang sederajat, peraturan yang paling baru melumpuhkan peraturan yang lama. Jadi peraturan yang telah diganti dengan peraturan yang baru, secara otomatis dengan asas ini peraturan yang lama tidak berlaku lagi. Biasanya dalam peraturan perundangan-undangan ditegaskan secara eksplicit yang mencerminkan asas ini. Contoh yang berkenaan dengan Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori* : dalam Pasal 76 Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisidiknas dalam Ketentuan penutup disebutkan bahwa Pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini, Undang-undang Nomor 48/Prp./1960 tentang Pengawasan Pendidikan dan Pengajaran Asing (Lembaran Negara Tahun 1960 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2103) dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 1989 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3390) dinyatakan tidak berlaku.

Dalam azas legalitas bahwa tiada suatu peristiwa dapat dipidana selain dari kekuatan ketentuan undang-undang pidana yang mendahuluinya.” (*Geen feit*

*is strafbaar dan uit kracht van een daaraan voorafgegane wettelijke strafbepaling).*

asas legalitas yang mengandung tiga pengertian, yaitu :

- a) Tidak ada perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana kalau hal itu tidak terlebih dahulu dinyatakan dalam suatu aturan undang-undang
- b) Untuk menentukan adanya perbuatan pidana tidak boleh digunakan analogi (qiyas)
- c) Aturan-aturan hukum pidana tidak berlaku surut



