

Implementasi Batal Demi Hukum Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**Julianto, Muhammad Abdurrahman, M. Soheh Salahudin W,
Alvin Reynaldo, Reggy Permana, Husnaini**

*Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda, E-mail:
husnaini@stihpada.ac.id*

Abstrak

Hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah perjanjian kerja disebut hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimulai dengan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha disebut perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau melalui korespondensi. bagaimana perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dianggap batal? Studi hukum normatif dilakukan. Perjanjian kerja yang dibuat seolah-olah tidak ada atau tidak ada secara yuridis. Namun, sebagian besar waktu, meskipun pekerjaan tersebut dianggap batal secara hukum, pekerja atau buruh tetap dipekerjakan hingga kontrak mereka berakhir.

Kata Kunci : Batal Demi Hukum, Perjanjian, Kerja

Abstract

The relationship between a worker and an employer after the contract of employment is called the employment relationship. An employment agreement can be made orally or by correspondence. How is a contract of employment contrary to the Employment Act No. 13 of 2003 considered void? Study of normative law is done. An employment agreement made as if it did not exist or does not exist juridically. However, most of the time, even though the job is considered legally void, workers or workers remain employed until their contracts expire.

Keywords: Null By Law, Agreement, Work

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai pembaharuan ke arah yang lebih baik. Tenaga kerja sangat penting untuk pembangunan nasional tersebut, dan program pembangunan berusaha untuk menciptakan sebanyak mungkin lapangan kerja dalam berbagai industri yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Untuk mencapai tujuan mereka, perusahaan sangat membutuhkan pekerja dengan kontrak tetap atau tidak tetap. Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan awal hubungan antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari Pihak Kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah” (Agusmidah, 2010:40). Agar keepakatan antara pekerja dan pengusaha dapat dilaksanakan, prinsip itikad baik dari kedua pihak dapat dimasukkan ke dalam perjanjian kerja. Karena keduanya saling membutuhkan satu sama lain, majikan dan pekerja harus berada di tempat yang sama dalam hubungan kerja. Hubungan ini disebut sebagai kemitraan dalam bekerja, di mana majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan tenaga kerja, dan pekerja adalah orang yang memiliki tenaga kerja yang membutuhkan dana. Oleh karena



itu, keduanya harus diatur agar keduanya melakukan pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan bagian dari hasilnya. Secara yuridis kedudukan pekerja atau buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan pekerja atau buruh adalah tidak bebas (Khakim, 2003:6). Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu pengusaha sering menganggap pekerja atau buruh sebagai objek dalam hubungan kerja (Wijayanti, 2014:9). Pengertian hubungan kerja menurut Iman Soepomo dalam bukunya Sendjun H. Manulang adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Asyhadie, 2015:49).

Setelah perjanjian kerja, hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja merupakan awal dimulainya suatu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Salah satu syarat perjanjian kerja adalah pekerja yang diperjanjikan oleh para pihak yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam Pasal 52 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Jika syarat yang tercantum dalam perjanjian kerja tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dianggap batal secara hukum. Makna "batal demi hukum" menunjukkan bahwa sesuatu tidak sah atau tidak berlaku segera, spontan, otomatis, atau dengan sendirinya, sepanjang persyaratan atau keadaan yang membuat batal demi hukum itu terpenuhi (Erawati dan Budiono, 1995:45).

METODE PENELITIAN

Metode merupakan suatu “cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Penelitian merupakan suatu upaya yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip untuk mewujudkan kebenaran” (Mardalis, 2002:24). Menurut Kartini Kartono (1995:58), metode penelitian adalah “cara-cara berpikir dan berbuat, yang dipersiapkan dengan baik untuk mengadakan penelitian guna mencapai tujuan”. Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

Pada dasarnya, perjanjian kerja adalah dasar dari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam perjanjian ini, pengusaha menunjukkan bahwa mereka bersedia membayar pekerja, dan pekerja dan buruh menunjukkan bahwa mereka bersedia bekerja untuk menerima upah. Agar menjadi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, prinsip

itikad baik harus diterapkan pada perjanjian kerja. Satu syarat perjanjian kerja adalah bahwa pekerjaan yang disepakati oleh para pihak tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku. Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan. Tidak terpenuhinya syarat ini maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Secara teoritis, perjanjian kerja yang disebutkan di atas batal secara hukum seolah-olah tidak pernah ada atau tidak pernah ada secara yuridis. Namun, dalam kebanyakan kasus, pekerja atau buruh tetap diperkejakan hingga pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan-ketentuan yang harus diikuti para pihak dalam membuat perjanjian kerja, diantaranya adalah:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila di isyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum (*Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*).

Ini menegaskan bahwa jika PKWT memerlukan masa percobaan kerja bagi pekerja, masa percobaan tersebut disebutkan dalam perjanjian kerja sebagai berikut disebutkan dalam ayat (1) akan batal secara hukum. Batal demi hukum yang dimaksud adalah bahwa masa percobaan kerja dianggap tidak pernah ada dalam PKWT tersebut, karena melanggar pasal 58 Undang-Undang. Ketenagakerjaan, jadi bukan PKWT nya yang secara yuridis tidak ada tetapi yang melanggar undang-undang saja yang dianggap tidak pernah ada atau tidak mengikat.

- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (*Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang. Ketenagakerjaan.*)
- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a). pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b). pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c). pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d). pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) 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.
 - (4) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu

berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- (5) 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.

Pasal 65 ayat (8) menyatakan “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan”

Pasal 66 ayat (4) menyatakan: Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

- c. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menentukan waktu kerja yaitu terdapat dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”. Waktu kerja meliputi:
- a). 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b). 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha melebihi batas waktu kerja, mereka harus memenuhi syarat sesuai Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- a). ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b). waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan

Oleh karena itu, perjanjian kerja dianggap batal secara hukum apabila tidak memenuhi ketentuan-ketentuan di atas. Berdasarkan Pasal 1335 Kode Hukum Perdata, perjanjian tidak memiliki kekuatan hukum jika itu batal demi hukum. Ini disebabkan oleh fakta bahwa perjanjian yang dibuat tanpa alasan atau berdasarkan alasan yang salah atau terlarang tidak memiliki kekuatan hukum. Jika tidak ada perjanjian, tidak ada konsekuensi hukum.

KESIMPULAN

Perjanjian kerja yang dibuat seolah-olah tidak ada atau tidak ada secara yuridis. Namun, dalam kebanyakan kasus, pekerja atau buruh tetap dipekerjakan hingga pemutusan hubungan kerja. Jika perjanjian kerja tidak memenuhi persyaratan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dianggap batal secara hukum. Pemerintah harus lebih berhati-hati dalam mengontrol komunitas pekerja di mana hak-haknya mungkin tidak

sepenuhnya dilindungi untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-haknya yang diperlukan untuk kesehatan mereka. Selain itu, pemerintah harus memastikan bahwa perjanjian kerja mengenai pengupahan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan. Saat membuat keputusan, hakim harus lebih bijaksana dan hati-hati dan tidak memihak kepada siapapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Garfika, Jakarta, 2014.
- Elly Erawati dan Herlien Budiono, *Penjelasan Hukum tentang kebatalan perjanjian, Nasional legal reform Program*, Rajawali Pers, Jakarta, 1995.
- Kartini Kartono, *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*, PT. Mandar Maju, Bandung, 1995.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.

