

**STUDI KOMPARASI SAHNYA PERJANJIAN ANTARA PASAL 1320  
K.U.H.PERDATA DENGAN PASAL 52 UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

<sup>1</sup>Dian Samudra, <sup>2</sup>Ujang Hibar

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Bangsa

Email : [disamudra@gmail.com](mailto:disamudra@gmail.com), [ujanghibar93@gmail.com](mailto:ujanghibar93@gmail.com)

*Abstrak*

*Ada dua pasal mengenai sahnya perjanjian yaitu yang dimuat di dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua Pasal tersebut adalah sama-sama isinya mengenai syarat sahnya perjanjian. Permasalahannya kenapa syarat sahnya perjanjian yang sudah ada diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) dan diatur kembali dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUKK). Maka berdasarkan hal tersebut penulis mengkaji dan menganalisis kedua peraturan perundang-undangan tersebut.*

***Kata Kunci : Pasal 1320, Pasal 52, UU No. 13, Ketenagakerjaan***

## **PENDAHULUAN.**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (disingkat UUK) sedangkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (disingkat KUHPerdata).

Pasal 50 UUK menegaskan bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja.

Sebelum lahirnya UUK, ketentuan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Pasal 1601a KUHPerdata yang memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut, perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang kesatu buruh, mengikatkan untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

UUK memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian

Ada dua pasal mengenai sahnya perjanjian yang dimuat di dalam KUHPerdata Pasal 1320 dan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua Pasal tersebut adalah sama-sama isinya mengenai syarat sahnya perjanjian.

Pada dasarnya, sahnya suatu perjanjian dibuat berdasarkan syarat-syarat sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”), yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Syarat-syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas, meliputi syarat subyektif dan syarat obyektif. Apabila perjanjian tidak sesuai dengan *syarat subyektif* pada angka 1 dan angka 2, maka perjanjian tersebut **dapat dibatalkan**. Dan apabila perjanjian tidak sesuai dengan *syarat obyektif* pada angka 3 dan angka 4, maka perjanjian tersebut **batal demi hukum**.

**Pasal 52** ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, 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.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b **dapat dibatalkan**, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d **batal demi hukum**.

Pengertian *dapat dibatalkan* adalah salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh Hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas).

Sedangkan pengertian *batal demi hukum* adalah dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjian kerja itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan/atau tidak pernah ada suatu perikatan.

Dalam **Pasal 1265 KUH Perdata**, syarat batal adalah suatu syarat yang apabila terpenuhi, menghentikan perjanjian dan membawa segala sesuatu kembali pada keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi perjanjian.

Perjanjian kerja menurut UU No 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh (karyawan) dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu

hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua pekerja/buruh (karyawan).

Dalam Hukum Perjanjian, tidak ada peraturan yang mengikat suatu perjanjian harus dalam bentuk dan isi tertentu, prinsip ini dijamin oleh “*asas kebebasan berkontrak*”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian (kontrak) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum, Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, dengan memperhatikan Pasal 1320, Pasal 1335 dan Pasal 1337 KUHPerdara.

Pasal 1335 KUHPerdara berbunyi; “*Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan.*”

Pasal 1337 KUHPerdara berbunyi; “*Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.*”

Permasalahannya adalah kenapa syarat sahnya perjanjian yang sudah ada diatur dalam KUHPerdara dan diatur kembali dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Banyak kalangan (subyek hukum), menafsirkan bahwa sahnya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sama dengan Pasal 1320 KUHPerdara.

Dr. Hardijan Rusli, SH., MM., menyatakan “*sebaiknya, Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 ini dihapus saja karena sudah ada Pasal 1320 KUHPerdara, atau direvisi agar tidak terjadi kekacauan hukum*”.

Maka penulis ingin mengkaji dan menganalisa permasalahan tersebut, dan semoga bermanfaat.

## **METODE**

Metode penelitian menggunakan *yuridis normatif*. Penelitian *yuridis normatif*, adalah penelitian yang mempunyai objek kajian tentang kaidah atau aturan hukum. Penelitian *yuridis normatif* dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas. Maka untuk menunjang metode tersebut dengan upaya mencari data sekunder yang diperlukan yaitu metode kepustakaan (*library research*) yang kemudian dilakukan analisis.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan untuk penulisan ini adalah dengan penelusuran kepustakaan (*library research*), yaitu melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data berupa bahan-bahan hukum seperti KUHPerdara dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), hal ini dimaksudkan bahwa peneliti menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis.

## **PEMBAHASAN**

Pengaturan Sahnya Pejanjian Pasal 1320 KUHPerdara dan Pasal 52 UUKK

Bahwa pencantuman atau dimasukkannya Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sudah diatur di dalam KUHPerdara Pasal 1320.

Adanya perbedaan antara Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 dengan Pasal 1320 KUHPerdara tentang sahnya perjanjian adalah sebagai berikut:

<b>Pasal 52 UU No. 13 Th 2003</b>	<b>Pasal 1320 KUHPerdara</b>
Ketentuan 1: Kesepakatan kedua belah pihak	Ketentuan 1: Adanya kesepakatan kedua belah pihak
Ketentuan 2: Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum	Ketentuan 2: Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
Ketentuan 3: Adanya pekerjaan yang dijanjikan; dan	Ketentuan 3: Suatu hal tertentu (adanya objek)
Ketentuan 4: Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Ketentuan 4: Suatu sebab yang halal. Suatu sebab adalah terlarang bila dilarang oleh Undang-Undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Perjanjian kerja menurut UU No 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh (karyawan) dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu

hubungan kerja yakni pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua pekerja/buruh (karyawan).

Maka dari permasalahan diatas penulis ingin menganalisa lebih jelas kenapa syarat sahnya perjanjian yang sudah ada yaitu; diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta kemudian diatur kembali dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Studi Komparasi Sahnya Pejanjian Pasal 1320 KUHPerduta dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta.

Perbedaan antara Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 dengan Pasal 1320 KUHPerduta adalah sebagai berikut:

<b>Pasal 52 UU No. 13 Th 2003</b>	<b>Pasal 1320 KUHPerduta</b>
Ketentuan 3: Adanya pekerjaan yang dijanjikan	Ketentuan 3: Suatu hal tertentu
Ketentuan 4: Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Ketentuan 4: Suatu sebab yang halal. Suatu sebab adalah terlarang bila dilarang oleh Undang-Undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur persyaratan sahnya suatu perjanjian kerja, sedangkan Pasal 1320 KUHPerduta mengatur tentang syarat perjanjian secara umum. Jadi sangatlah jelas bahwa Pasal 52 ini dimaksudkan sebagai hukum khusus (*lex specialis*), yaitu hanya untuk perjanjian kerja saja, sedangkan Pasal 1320 adalah suatu hukum yang umum (*lex generalis*), karena itu berlaku untuk perjanjian secara umum.<sup>1</sup>

Berikut dijelaskan masalah dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003: 1) Apakah hal yang harus ada dalam perjanjian kerja hanya pekerjaan yang dijanjikan saja?, 2) Apakah dalam suatu perjanjian kerja tidak perlu ada sebab? sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, Hlm. 56.

- a. Apakah hal yang harus ada dalam perjanjian kerja hanya pekerjaan yang dijanjikan saja?

Pengertian suatu hal tertentu dalam Pasal 1320 KUHPerdara, menunjuk kepada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokoknya atau objeknya harus tertentu dan jelas.

Suatu perjanjian yang dibuat harus jelas merupakan perjanjian apa? Apakah perjanjian itu merupakan perjanjian kerja, jual beli, sewa menyewa atau hanya perjanjian pinjam meminjam saja? Pokok atau objeknya perjanjian itu harus jelas yang mana? Pasal 1332 KUHPerdara menetapkan bahwa hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian.

Pada saat membuat perjanjian, boleh jumlah barang belum pasti, tetapi di kemudian hari harus dapat ditentukan atau dihitung. Barang-barang yang baru akan ada dikemudian hari dapat menjadi pokok suatu perjanjian, misalnya panen dikemudian hari. Tetapi untuk suatu warisan yang belum terbuka, tidaklah boleh menjadi pokok perjanjian.

Ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang adanya pekerjaan yang diperjanjikan memang seakan-akan sudah dimengerti bahwa perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian kerja, tetapi bagaimana dengan pokok perjanjiannya, apakah hanya pekerjaan saja?

Pengertian perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Mengerjakan 'pekerjaan' hanya merupakan kewajiban dari pekerja/buruh dan ini merupakan hak bagi pengusaha untuk menerima 'pekerjaan'. Sedangkan hak bagi pekerja/buruh adalah menerima pembayaran uang, dan ini merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk melakukan pembayaran uang.

Jadi, jelas bahwa hal tertentu mencakup perjanjiannya harus tertentu sebagai perjanjian apa dan pokok perjanjian atau objeknya harus tertentu pula. Hal yang tertentu dalam perjanjian kerja bukanlah hanya perlu ada pekerjaan saja, tetapi ada yang lainnya, yaitu pembayaran, karena itu sungguh salah kalau menetapkan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja hanya memerlukan pekerjaan saja.

b. Apakah dalam suatu perjanjian kerja tidak perlu ada sebab?

Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas menghilangkan syarat sebab untuk sahnya suatu perjanjian kerja. Apakah betul suatu perjanjian kerja tidak membutuhkan sebab, sedangkan Pasal 1320 dan Pasal 1355 KUHPdata menentukan bahwa syarat sahnya suatu perjanjian adalah termasuk harus ada sebab? Untuk menjawab masalah ini, kiranya perlu dimengerti terlebih dahulu apakah yang dimaksud dengan sebab itu?

Prof. Subekti, SH menjelaskan, bahwa yang dimaksud dengan sebab (bahasa Belanda: *oorzaak*, bahasa Latin: *causa*) adalah tiada lain dari pada isi perjanjian. Prof Subekti, SH memberikan penjelasan lebih lanjut sebagai berikut. “Dengan segera harus dihilangkan suatu kemungkinan salah sangka, bahwa sebab itu adalah sesuatu yang menyebabkan seorang membuat perjanjian yang termaksud, bukan itu yang dimaksudkan oleh undang-undang dengan sebab yang halal itu. Sesuatu yang menyebabkan seorang membuat suatu perjanjian atau dorongan jiwa untuk membuat suatu perjanjian pada dasarnya tidak diperdulikan oleh undang-undang. Hukum pada dasarnya tidak menghiraukan apa yang ada dalam gagasan seorang atau apa yang dicita-citakan seorang, yang diperhatikan oleh hukum atau undang-undang hanyalah tindakan orang-orang dalam masyarakat. Misalnya, saya membeli rumah karena saya mempunyai simpanan uang dan saya takut kalau-kalau dalam waktu singkat akan ada suatu tindakan moneter pemerintah atau nilai uang akan terus menurun, atau menjual mobil saya, karena harga alat-alat mobil sudah sangat mahal. Gagasan cita-cita, perhitungan yang menjadi dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tadi bagi undang-undang tidak penting. Jadi, yang dimaksudkan dengan sebab atau *causa* dari suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri.

Dalam suatu perjanjian jual beli, isinya adalah pihak yang satu menghendaki uang dan pihak yang lain menghendaki barang. Dalam perjanjian sewa menyewa: satu pihak menginginkan kenikmatan sesuatu barang, pihak yang lain menghendaki uang. Dengan demikian, kalau seseorang membeli pisau di toko dengan maksud untuk membunuh orang dengan pisau tadi, jual beli pisau tersebut mempunyai suatu sebab atau *causa* yang halal, seperti jual beli barang-barang lain. Lain halnya, apabila soal membunuh itu dimasukkan dalam perjanjian, misalnya si penjual hanya bersedia menjual pisaunya, kalau si pembeli membunuh orang. Isi perjanjian ini menjadi sesuatu yang terlarang.

Jadi, menurut Prof. Subekti, SH, bahwa sebab itu adalah isi perjanjian dan kalau melihat dari contoh soal yang diberikan, maka sebenarnya pengertian 'isi' perjanjian itu tidak lain adalah prestasi masing-masing pihak. Prestasi pihak pertama adalah merupakan kontraprestasi bagi pihak kedua atas prestasi dari pihak kedua tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, jelas Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 ini tidak tepat karena tidak menentukan suatu perjanjian kerja harus ada sebab yang halal, tetapi hanya menentukan tentang pekerjaan saja yang harus halal, yaitu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Menyerahkan (mengerjakan) pekerjaan dari pekerja memang adalah merupakan sebab bagi pihak pengusaha, tetapi bagaimana dengan sebab bagi pekerja/buruh? Sebab bagi pihak pekerja/buruh untuk menyerahkan (menyelesaikan) pekerjaan adalah penyerahan uang (upah) dari pengusaha.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka sepatutnya Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 ini dicabut atau direvisi karena dalam suatu perjanjian termasuk perjanjian kerja harus ada 'sebab'. Menurut Prof. Subekti, SH, sebab itu adalah isi perjanjian itu sendiri. Jadi, pengertian sebab sangat rancu. Selain itu, juga karena ada Pasal 1336 KUHPdata yang menyatakan bahwa: "Jika tidak dinyatakan sebab, tetapi ada suatu sebab yang halal, ataupun jika ada suatu sebab lain, daripada yang dinyatakan maka perjanjian demikian adalah sah."

Kajian Pembuat Undang-Undang Dicantumkannya Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan 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 materiil* dan *syarat formil*. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 UUK, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 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.

Syarat formil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat 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; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 UUK 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.

Apabila kita kaji lebih jauh sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta. Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta.

<b>Pasal 52 UU No. 13 Th 2003</b>	<b>Pasal 1320 KUHPerduta</b>
<b>Ketentuan 1:</b> Kesepakatan kedua belah pihak	<b>Ketentuan 1:</b> Adanya kesepakatan kedua belah pihak
<b>Ketentuan 2:</b> Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum	<b>Ketentuan 2:</b> Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

<b>Ketentuan 3:</b> Adanya pekerjaan yang dijanjikan; dan	<b>Ketentuan 3:</b> Suatu hal tertentu (adanya objek)
<b>Ketentuan 4:</b> Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	<b>Ketentuan 4:</b> Suatu sebab yang halal. Suatu sebab adalah terlarang bila dilarang oleh Undang-Undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Apakah akibatnya jika suatu perjanjian dibuat tanpa adanya ketentuan 1 dan 2 tersebut diatas (KUHPerduta dan UUKK).

Akibat suatu perjanjian dibuat tanpa adanya ketentuan No. 1 dan 2 ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUKK), maka perjanjian tersebut **DAPAT dibatalkan** artinya perjanjian itu sah sepanjang tidak ada permintaan batal oleh orang yang membuat perjanjian tersebut.

Sedangkan akibat hukum suatu perjanjian tidak sesuai dengan ketentuan 3 dan 4 Kitab ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUKK), maka perjanjian tersebut **BATAL demi hukum**. Perjanjian BATAL demi hukum artinya perjanjian itu dianggap dari semula sudah batal dan Hakim berwenang (karena jabatannya) menyatakan batal perjanjian tersbut meskipun tidak diminta oleh salah satu pihak (batal secara mutlak).

Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur persyaratan sahnya suatu perjanjian kerja, sedangkan Pasal 1320 KUHPerduta mengatur tentang syarat perjanjian secara umum. Jadi sangatlah jelas bahwa Pasal 52 ini dimaksudkan sebagai hukum khusus (*lex specialis*), yaitu hanya untuk perjanjian kerja saja, sedangkan Pasal 1320 adalah suatu hukum yang umum (*lex generalis*), karena itu berlaku untuk perjanjian secara umum.

Di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan demikian pasal tersebut juga bermaksud menyatakan tentang kekuatan perjanjian, yaitu bahwa kekuatan perjanjian adalah sama dengan suatu undang-undang dan kekuatan seperti itu diberikan kepada semua perjanjian yang dibuat secara sah. Tetapi Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah *lex specialis* artinya khusus perjanjian kerja, sahnya perjanjian kerja

mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, pembuat undang-undang mencantumkan ketentuan Pasal 52 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah: “menempatkan Hukum Ketenagakerjaan hukum yang khusus (*lex specialis*).” Artinya “*Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan, berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila undang-undang ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka ketentuan tersebut bersifat memaksa, artinya tidak dapat dikesampingkan.*” Contoh: Pimpinan perusahaan A membuat perjanjian dengan pekerja/buruh dengan upah dibawah minimum (yang dipakai Pasal 1320 KUHPerduta), walaupun perjanjian itu dibuat dengan adanya kata sepakat antara pimpinan dengan pekerja/buruh, jelas perjanjian tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan perjanjian tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum, maka yang berlaku adalah apa yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, Pengusaha tersebut melanggar hukum ketenagakerjaan dan dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana kejahatan.

## **KESIMPULAN**

Pengaturan sahnyanya perjanjian pada Pasal 1320 KUH Perdata dan pada Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), ada perbedaan pada angka ke 3 dan 4 yaitu dalam UUK *adanya perjanjian yang diperjanjikan, Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.* Sedangkan dalam KUHPerduta *suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal. Suatu sebab adalah terlarang bila dilarang oleh UU, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.* Jadi jelas, Pasal 52 UUK mengatur persyaratan sahnyanya suatu perjanjian kerja (*lex specialis*). sedangkan Pasal 1320 KUHPerduta mengatur tentang syarat perjanjian secara umum (*lex generalis*).

Maksud pembuat Undang-Undang mencantumkan pasal sahnyanya perjanjian dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) padahal sudah diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata adalah: Pasal 52 UUK mengatur persyaratan sahnyanya suatu perjanjian kerja, sedangkan Pasal 1320

KUHPerdata mengatur tentang syarat perjanjian secara umum. Jadi sangatlah jelas bahwa Pasal 52 ini dimaksudkan sebagai hukum khusus (*lex specialis*), yaitu hanya untuk perjanjian kerja saja, sedangkan Pasal 1320 adalah suatu hukum yang umum (*lex generalis*), karena itu berlaku untuk perjanjian secara umum. Berdasarkan uraian tersebut diatas, pembuat undang-undang mencantumkan ketentuan Pasal 52 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah: “menempatkan Hukum Ketenagakerjaan hukum yang khusus (*lex specialis*).” Artinya “*Hukum perjanjian yang mengatur ketentuan umum, sepanjang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan, berlaku dalam perjanjian kerja, tetapi bila undang-undang ketenagakerjaan telah mengaturnya, maka ketentuan tersebut bersifat memaksa, artinya tidak dapat dikesampingkan.*

## **REFERENSI**

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).
- Guse Prayudi, *Seluk Beluk Perjanjian Yang Penting Untuk Diketahui Mulai dari A-Z*, (Yogyakarta: Pustaka Pena, 2007).
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, edisi kedua, Cetakan Ke-1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004).
- Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Cetakan Ke-1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan Ke-15, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013).
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Ke-1, (Jakarta: Intermedia, 1996).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- <http://www.hukumtenagakerja.com>.