

TINJAUAN HUKUM PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN KONTRAK KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN

Oleh :
Kayla Laura Cherise Supit²
Presly Prayogo³
Revy S.M Korah⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peraturan terkait perjanjian kerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan untuk mengetahui solusi hukum dalam menyelesaikan sengketa yang muncul dari perjanjian kontrak kerja. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Perjanjian kontrak kerja merupakan dasar utama dalam membentuk hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, yang memiliki kekuatan hukum mengikat sesuai dengan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Agar perjanjian kontrak kerja memiliki kekuatan hukum, maka harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPPerdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perjanjian, objek yang jelas, dan sebab yang halal. 2. Penyelesaian sengketa merupakan upaya hukum untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul antara para pihak, baik melalui jalur litigasi (pengadilan) maupun non-litigasi (di luar pengadilan). Jalur non-litigasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang mencakup beberapa metode, yaitu konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, penilaian ahli, dan arbitrase. Penyelesaian non-litigasi dianggap lebih efektif, cepat, dan efisien dibandingkan litigasi, karena dapat dilakukan dengan musyawarah mufakat tanpa campur tangan pihak ketiga. Namun, jika upaya non-litigasi tidak membawa hasil, maka penyelesaian sengketa dilakukan melalui litigasi, termasuk melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk perkara ketenagakerjaan.

Kata Kunci : *sengketa, perjanjian kontrak kerja*

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010434

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja di atur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1.⁵ Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang mencakup kepentingan individu maupun antara individu dan badan hukum. Hubungan ini pada dasarnya mencerminkan hak dan kewajiban baik dari pekerja maupun pengusaha, di mana keduanya saling berhubungan secara timbal balik. Hak dan kewajiban tersebut tidak hanya ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak.⁶

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terbentuk setelah adanya perjanjian kerja, di mana pekerja berperan sebagai pihak yang menerima pekerjaan, sementara pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.⁷ Dalam hubungan ini, terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, perjanjian kerja menjadi elemen yang sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang jelas. Selain itu, untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, diperlukan perjanjian kerja yang dituangkan dalam bentuk tertulis. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan hukum yang jelas dan dapat dibuktikan, yang sering kali disebut sebagai perikatan.

Perjanjian kontrak kerja harus juga mempunyai persetujuan, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Persetujuan ini diatur dalam pasal 1320 KUHP. Hubungan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 KUHP yang berisi semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi

⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal, Vol 2 No 2 (2019), hlmn 326-336

⁷ Najmi Ismail and Moch.Zainuddin, *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol 1 No 3 (2018).

mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undangundang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak di atur dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 pasal 1 angka 14. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku diatur dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 pasal 51.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha, perjanjian kerja baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat ini termasuk syarat subjektif maupun objektif yang perlu dipenuhi agar perjanjian tersebut sah dan dapat diberlakukan. Hubungan kerja mencerminkan posisi kedua belah pihak, yakni hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta sebaliknya. Selain itu, terdapat berbagai bentuk hubungan lainnya yang mengharuskan kedua belah pihak untuk melaksanakan pekerjaan dengan imbalan pembayaran, meskipun tidak tergolong sebagai hubungan kerja.

Kasus yang biasanya terjadi dalam perjanjian kontrak kerja jika perusahaan tersebut sudah memiliki tata tertib atau aturan perusahaan yang mengatur tentang perusahaan dan karyawan. Dewi adalah karyawan PKWTT di perusahaan sejak 2020. Pada bulan juni 2025, Dewi mengundurkan diri secara mendadak tanpa memberikan pemberitahuan 30 hari sebelumnya, karena mendapat tawaran kerja baru. Berdasarkan Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan yang mengundurkan diri wajib memberitahukan secara tertulis minimal 30 hari sebelumnya. Karena Dewi tidak memenuhi syarat tersebut, maka ia tidak berhak atas uang pisah dan perusahaan dapat memotong gaji atau tunjangan tertentu sesuai peraturan perusahaan. Dewi dianggap mengundurkan diri tidak sesuai Prosedur.

Perjanjian kerja dilakukan oleh perusahaan harus berdasarkan pada Undang-Undang No 13 tentang Ketenagakerjaan agar tercipta kesejahteraan bagi para buruh dan pekerja. Sayangnya, banyak pelanggaran yang terjadi oleh pengusaha atau perusahaan dalam pelaksanaan perjanjian ini, yang mengakibatkan kerugian bagi para pekerja, baik dari segi materiil maupun non-materiil. Oleh karena itu, pengusaha seharusnya memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada calon tenaga kerja, sehingga mereka dapat memahami dengan baik mengenai perjanjian

kerja, terutama yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan?
2. Bagaimana penyelesaian sengketa yang muncul dari perjanjian kontrak kerja?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diketahui ini dikenal sebagai penelitian normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Kontrak Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan

Pengaturan dalam hukum merujuk pada undang-undang yang disusun secara tertulis. Karena berupa keputusan yang tertulis, maka peraturan perundang-undangan yang menjadi norma hukum sering kali dikenal sebagai hukum yang tertulis.⁸ Dengan diadakan perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan social, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.⁹

KUHP memberikan dasar umum untuk perjanjian, sementara UU Ketenagakerjaan mengatur secara khusus mengenai perjanjian kerja, termasuk hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) dan waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mengatur terkait perjanjian kontrak kerja dalam beberapa pasal sesuai dengan pembagian jenis perjanjian tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 1313 KUHP
—Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Artinya, perjanjian adalah proses hukum di mana satu atau lebih pihak bersepakat atau berikrar untuk melaksanakan sesuatu bagi pihak lain, sehingga muncul hubungan hukum yang mencakup hak dan kewajiban di antara para pihak tersebut. Dalam pelaksanaannya, kontrak ini dapat berupa lisan atau tulisan, dan berlangsung berdasarkan kesepakatan atau kehendak bebas dari pihak-pihak yang terlibat.
2. Pasal 1314 KUHP
Suatu persetujuan diadakan dengan cuma-

⁸ Maria F Indriati S, Ilmu Perundang-Undangan; Dasar-Dasar Dan Pembentukannya, Kanisius, Yogyakarta, 2007

⁹ Iman soepomo, pengantar hukum perburuan, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 6.

cuma atau dengan memberatkan. Suatu persetujuan cuma-cuma adalah suatu persetujuan, bahwa pihak yang satu akan memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima imbalan. Suatu persetujuan memberatkan adalah suatu persetujuan yang mewajibkan tiap pihak untuk memberikan sesuatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.

3. Pasal 1320 KUHPerdata

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- suatu pokok persoalan tertentu;
- suatu sebab yang tidak terlarang.

4. Pasal 1338 KUHPerdata

Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undangundang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

5. Pasal 1339 KUHPerdata

Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang.

6. Pasal 1340 KUHPerdata

Persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Persetujuan tidak dapat merugikan pihak ketiga; persetujuan tidak dapat memberi keuntungan kepada pihak ketiga selain dalam hal yang ditentukan dalam pasal 1317.

Hak dalam perjanjian kontrak kerja merupakan elemen penting yang terkandung dalam suatu kesepakatan atau perjanjian yang terikat pada hubungan kerja atau bisnis, baik dalam skala domestik maupun internasional, serta mencakup kegiatan usaha besar hingga kecil. Unsur ini memiliki peran yang sangat krusial karena memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat. Perjanjian tersebut mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, menjamin keamanan dalam aktivitas perdagangan, serta menjadi dasar dalam menyelesaikan sengketa yang mungkin timbul di antara para pihak. Apabila terjadi perselisihan atau wanprestasi dalam pelaksanaan kontrak, penyelesaiannya akan merujuk pada ketentuan hukum yang berlaku, seperti undang-undang.

Oleh karena itu, perjanjian kontrak kerja berfungsi sebagai alat yang memperjelas tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing pihak melalui hubungan kerja yang disepakati.

Perjanjian telah tertera pada pasal 1313 Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), yang mana —suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebihl. Berbeda halnya dengan perikatan yang merupakan suatu hubungan hukum, perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum. Hubungan hukum dalam bentuk perikatan timbul dari adanya perbuatan hukum tersebut. Dengan kata lain, perjanjian merupakan salah satu sumber lahirnya perikatan. Dalam istilah gramatikal, perjanjian sering kali dikenal dengan sebutan kontrak (*contract*). Baik perjanjian maupun kontrak memiliki makna yang sama, yaitu sebagai perbuatan hukum yang mengikat para pihak dalam suatu hubungan hukum perikatan. Dalam praktik bisnis, istilah kontrak lebih umum digunakan. Mengingat dunia usaha tidak boleh dijalankan secara sembarangan, kontrak bisnis umumnya dibuat secara tertulis. Oleh karena itu, kontrak bisnis juga dapat disebut sebagai perjanjian dalam bentuk tertulis.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibuat atas dasar :¹⁰

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak,tidak ada paksaan,penyesatan,kekhilafan atau penipuan.
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap usia) dan tidak dibawah perwalian/pngampunan.
- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan keteriban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.

Tetapi ada kemungkinan sepakat ini menjadi cacat apabila pasal 1320 KUH Perdata mengandung unsur:¹¹

a. Kekhilafan

Perumusan kekhilafan itu terdiri dari kekhilafan dapat mengenai benda yang menjadi pokok perjanjian yang bersangkutan dan kekhilafan mengenai pihak lawannya dalam perjanjian yang bersangkutan.

b. Paksaan

Yang dimaksud dengan paksaan yaitu rohani dan paksaan jiwa, jadi bukan paksaan badan, sedangkan yang diancam itu harus suatu

¹⁰ Abdul Khakim, *op.cit.*, h. 151

¹¹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), h. 68.

perbuatan yang terlarang oleh Undang-Undang, jadi apabila ancaman itu suatu tindakan yang memang diizinkan oleh undang-undang maka tidak dapat dikatakan suatu paksaan.

c. Penipuan

Penipuan terjadi apabila satu pihak memberikan keterangan palsu atau atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya agar memberikan perizinannya, pihak yang menipu itu bertindak secara aktif untuk menjerumuskan pihak lawannya.

Meskipun dalam penyusunan perjanjian kerja tetap harus merujuk pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, ternyata masih terdapat unsur-unsur tambahan yang juga perlu dipenuhi. Menurut ahli Hukum Perburuhan asal Belanda, Prof. Mr. M.G. Rood, suatu perjanjian kerja dapat dianggap sah apabila memenuhi empat syarat utama, yang terdiri dari beberapa unsur penting sebagai berikut:

a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan izin majikan dapat menyuruh orang lain. Pekerjaan yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri. Sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan itu, untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dalam perjanjian kerja.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan. Pekerja wajib mematuhi perintah dari pihak lain, yaitu pemberi kerja atau majikan, serta bekerja di bawah arahan dan kendali pihak tersebut. Ketentuan ini menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, pekerja berada dalam kekuasaan dan pengawasan majikan.

c. Adanya waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan pekerja tetap hal ini tidak diperlukan. Oleh karena itu,

dalam menjalankan pekerjaannya, seorang pekerja tidak boleh melaksanakan tugas secara sewenang-wenang atas perintah majikan, dan pekerjaan tersebut tidak boleh dilakukan untuk jangka waktu seumur hidup. Jika suatu pekerjaan dilakukan sepanjang hidup pekerja, maka hal itu akan menghilangkan nilai kemanusiaan dan dapat dikategorikan sebagai bentuk perbudakan, bukan perjanjian kerja.

d. Adanya Upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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/jasa yang telah dilakukan.¹²

Upah merupakan bentuk imbalan atas prestasi kerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Jika pekerja diwajibkan untuk memenuhi prestasinya, maka pengusaha sebagai pemberi kerja juga berkewajiban untuk memenuhi hak pekerja melalui pembayaran upah.

Pemberian dari pengusaha yang tidak bersifat wajib—baik berdasarkan isi perjanjian kerja maupun ketentuan dalam peraturan perundang-undangan—tidak dapat digolongkan sebagai upah. Contohnya adalah bonus, komisi, tunjangan hari raya, dan bentuk pemberian lainnya yang bersifat sukarela atau tidak mengikat. Hal ini karena upah haruslah merupakan imbalan utama yang diberikan secara tetap dan terus-menerus oleh pemberi kerja kepada pekerja.

Upah memiliki peran yang sangat penting dalam perjanjian kerja. Bahkan, dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang bekerja kepada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Oleh sebab itu, apabila tidak terdapat upah dalam suatu hubungan, maka hubungan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja.

Setelah dijelaskan empat unsur utama yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat empat unsur pokok (assensialia) yang membentuk definisi dari perjanjian kerja, yaitu:

- Bawa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri

¹² Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 angka 30 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- b. Dibawah perintah
- c. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam waktu tertentu
- d. Si pekerja telah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah dan sebaliknya si pengusaha wajib untuk membayar upah tepat pada waktunya.

Pada Pasal 1320 KUHPerdata disebutkan bahwa untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu :

- a. Adanya persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (Consensus).
- b. Adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian (Capacity).
- c. Ada suatu hal tertentu (a certain subject matter).
- d. Adanya suatu sebab yang halal (legal cause)

Secara umum, isi dari suatu perjanjian mencakup ketentuan-ketentuan serta syarat-syarat yang disepakati oleh para pihak, yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercermin prinsip kebebasan berkontrak, yakni sejauh mana para pihak dapat membentuk perjanjian, menentukan hubungan hukum yang terjadi di antara mereka, serta batasan sejauh mana hukum mengatur hubungan tersebut.

Tidak ada ketentuan yang membatasi bentuk maupun isi suatu perjanjian secara mutlak, karena hal ini dijamin oleh asas kebebasan berkontrak. Asas ini menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya bebas untuk membuat perjanjian dengan isi beragam, selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, norma kesesuaian, dan ketertiban umum. Prinsip ini tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, dengan tetap memperhatikan ketentuan dalam Pasal 1320, Pasal 1335, dan Pasal 1337 KUH Perdata.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat isi sebagai berikut :

- 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 i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Kandungan isi dari perjanjian memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Syarat-syarat yang tegas, yaitu syarat yang secara khusus disebutkan dan disetujui oleh

pihak-pihak pada waktu membuat perjanjian, apakah dilakukan secara tertulis atau secara lisan.

- b. Syarat yang diam-diam, kewajiban diam-diam dalam perjanjian hanya timbul dalam hal tidak ada ketentuan syarat yang tegas mengenai persoalan itu. Tetapi syarat-syarat yang diam-diam umumnya dapat dikesampingkan oleh syarat yang tegas terhadap akibat yang terjadi.
- c. Klausula-klausula penyampingan, maksudnya adalah untuk untuk membatasi tanggung jawab salah satu pihak. Dengan klausula penyampingan membatasi tanggung jawabnya dan membebankan kewajiban kepada pihak penerima kerja, atau dengan ungkapan umum, pihak yang lebih kuat kewajiban kepada pihak yang lemah.

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi, prestasi menurut subekti sebagaimana dikutip lalu husni, yaitu suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak-hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.¹³

1) Kewajiban pekerja

- a. Melakukan pekerjaan,

Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja atau buruh merupakan tugas yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, di mana ruang lingkup pekerjaannya dijabarkan secara jelas dalam perjanjian tersebut. Secara prinsip, pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja karena bersifat pribadi, artinya pelaksanaan pekerjaan melekat langsung pada individu pekerja. Oleh karena itu, apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, maka hubungan kerja otomatis berakhir secara hukum. Akan tetapi didalam pasal 1603 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ke tiga.¹⁴

- b. Menaati tata tertib perusahaan

Di dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh wajib menaati perintah-

¹³ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta :PT. Raja GrafindoPersada, 2008), h. 78-79

¹⁴ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2004), h. 413.

perintah yang diberikan oleh pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan. Menurut pasal 1 angka 20 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁵

- c. Bertindak sebagai pekerja yang baik Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik, dengan demikian pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan.¹⁶

2) Kewajiban Pemberi Kerja

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah¹⁷. Di dalam peraturan Nomor 28 tahun 2004 mengenai Yayasan menyebutkan bahwa keputusantentang gaji, upah, atau honorarium ditentukan oleh Pembina berdasarkan kemampuan finansial yayasan.

Tanggung jawab tidak hanya terletak pada karyawan saja, tetapi majikan sebagai pihak yang memekerjakan juga memiliki tanggung jawab, yaitu:

- a. Kewajiban untuk membayar upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan kewajiban pokok pengusaha yang pembayarannya secara tepat waktu.
- b. Kewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan.
- c. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan pernah bekerja untuk pekerja yang telah berhenti yang dapat dipergunakan untuk pengalaman pekerja.

Kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai seperti yang telah dijelaskan sebelumnya adalah hak yang harus diterima oleh majikan dan demikian pula sebaliknya. Apa yang menjadi tanggung jawab majikan adalah hak bagi pegawai dalam kontrak kerja tersebut.

B. Penyelesaian Sengketa Yang Muncul Dari Perjanjian Kontrak Kerja

Penyelesaian sengketa adalah suatu penyelesaian perkara yang dilakukan antara salah satu pihak dengan pihak yang lainnya. Penyelesaian sengketa terdiri dari dua acara yaitu melalui litigasi (pengadilan) dan non litigasi (luar pengadilan). Dalam proses penyelesaian sengketa melalui litigasi merupakan sarana terakhir (ultimum remidium) bagi para pihak yang bersengketa setelah proses penyelesaian melalui non litigasi tidak membawa hasil.

Menurut Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, penyelesaian sengketa melalui non litigasi (luar pengadilan) terdiri dari 5 cara yaitu:

- 1. Konsultasi: suatu tindakan yang dilakukan antara satu pihak dengan pihak yang lain yang merupakan pihak konsultan
- 2. Negoisasi: penyelesaian di luar pengadilan dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang lebih harmonis
- 3. Medasi: penyelesaian melalui perundingan untuk mencapai kesepakatan di antara para pihak dengan dibantu oleh mediator
- 4. Konsiliasi: penyelesaian sengketa dibantu oleh konsiliator yang berfungsi menengahi para pihak untuk mencari solusi dan mencapai kesepakatan di antara para pihak.
- 5. Penilaian Ahli: pendapat para ahli untuk suatu hal yang bersifat teknis dan sesuai dengan bidang keahliannya.

Perkembangannya, ada juga bentuk penyelesaian di luar pengadilan yang ternyata menjadi salah satu proses dalam penyelesaian yang dilakukan di dalam pengadilan (litigasi). Contohnya mediasi. Dari pasal tersebut kita ketahui bahwa mediasi itu adalah penyelesaian di luar pengadilan, akan tetapi dalam perkembangannya, mediasi ada yang dilakukan di dalam pengadilan.

Di dalam Pasal 1 angka 1 Undang - Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menjelaskan bahwa penyelesaian sengketa di luar pengadilan mengenal adanya cara arbitrase yaitu penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan yang di dasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.¹⁸

Hukum di Indonesia mengenal dua cara penyelesaian sengketa, yaitu secara litigasi dan nonlitigasi, litigasi berarti proses penyelesaian

¹⁵ Pasal 1 angka 20 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Djumadi, Op.cit., h. 43

¹⁷ Zaeni Asyhadi, Hukum Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 66

¹⁸ Pramesti, Tri Jata Ayu (28 November 2013). "Ulasan lengkap: Litigasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan". *Hukum Online.com*.

perkara melalui proses pengadilan yang dimana pada proses pengadilan tersebut akan mendapatkan kekuatan hukum yang tetap, sedangkan non-litigasi berarti penyelesaian perkara yang dilaksanakan diluar pengadilan, seperti halnya mediasi, negosiasi, arbitrase dan lain-lain. Dalam pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan pihak yang terlibat dalam perselisihan atau perbedaan pendapat perdata memiliki opsi untuk menyelesaikan sengketa melalui metode alternatif yang didasarkan pada niat baik, tanpa harus melibatkan litigasi di Pengadilan Negeri.

Sebelum adanya sebuah perjanjian yang terikat dengan kontrak, pastinya kedua belah pihak yang telah menyepakati dirinya untuk mengikatkan suatu perjanjian sudah membuat suatu kontrak perjanjian, yang dimana didalam kontrak tersebut diatur mengenai tujuan kontrak, isi kontrak, jangka waktu kontrak, hak dari para pihak, kemudian sanksi-sanksi bagi para pihak. Bentuk dari perjanjian antara kedua belah pihak tersebut merupakan akta perjanjian. Namun akta tersebut harus memiliki kekuatan hukum yang tetap/kuat. Pasal 1868 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyebutkan bahwa: Akta otentik adalah suatu akta yang ditentukan oleh Undang-undang dibuat oleh atau dihadapan Pejabat Umum yang berwenang untuk itu di tempat dimana akta itu dibuatnya. Berdasarkan pasal 1868 KUHPerdata, suatu akta harus memiliki stempel otentisitas, jika memenuhi persyaratan yang ditentukan yaitu dibuat —oleh (door) atau —dihadapan (ten overstaan) seorang pejabat umum, ditentukan oleh undang-undang, Pejabat umum yang berwenang untuk membuat akta itu.¹⁹

Hukum di Indonesia mengenal 2 cara penyelesaian sengketa, yaitu secara litigasi dan nonlitigasi, litigasi berarti proses penyelesaian perkara melalui proses pengadilan yang dimana pada proses pengadilan tersebut akan mendapatkan kekuatan hukum yang tetap, sedangkan non-litigasi berarti penyelesaian perkara yang dilaksanakan diluar pengadilan, seperti halnya mediasi, negosiasi, arbitrasi dan lain lain. Dalam Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan pihak yang terlibat dalam perselisihan atau perbedaan pendapat perdata memiliki opsi untuk menyelesaikan sengketa melalui metode alternatif

yang didasarkan pada niat baik, tanpa harus melibatkan litigasi di Pengadilan Negeri

Dalam proses penyelesaian permasalahan wanprestasi melalui metode litigasi, ada hal yang harus diperhatikan. Agar pemutusan perjanjian tidak dilaksanakan secara sembarangan sungguh pun pihak lainnya telah melakukan wanprestasi, maka hukum menentukan mekanisme tertentu dalam hal pemutusan perjanjian tersebut. mekanisme tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban melaksanakan somasi (Pasal 1238 KUH Perdata)
2. Kewajiban memutuskan perjanjian timbal balik lewat pengadilan (Pasal 1266 KUHPerdata)

Dalam proses penyelesaian permasalahan wanprestasi melalui metode litigasi, ada hal yang harus diperhatikan. Agar pemutusan perjanjian tidak dilaksanakan secara sembarangan sungguh pun pihak lainnya telah melakukan wanprestasi, maka hukum menentukan mekanismetertentu dalam hal pemutusan perjanjian tersebut. mekanisme tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kewajiban melaksanakan somasi (Pasal 1238 KUH Perdata)
2. Kewajiban memutuskan perjanjian timbal balik lewat pengadilan (Pasal 1266 KUHPerdata)

Proses penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi dilakukan di pengadilan, di mana para pihak yang bersengketa dipertemukan untuk mempertahankan hak masing-masing. Hasil akhir dari proses litigasi biasanya menghasilkan putusan dengan konsep *win-lose solution*. Konsekuensinya, pihak yang merasa dirugikan atau tidak puas sering kali menempuh upaya hukum lanjutan demi tetap memperjuangkan haknya. Hal ini menyebabkan proses penyelesaian sengketa di pengadilan memakan waktu yang cukup lama dan menimbulkan biaya yang sering kali lebih besar dibandingkan nilai sengketa itu sendiri.²⁰

Proses penyelesaian sengketa melalui metode non-litigasi secara teknis jauh lebih sederhana dibandingkan dengan penyelesaian perkara melalui jalur litigasi. Dari segi teknis, litigasi sering memakan waktu yang lama, membutuhkan biaya tinggi, dan dapat memicu konflik antara para pihak karena adanya persaingan yang berujung pada putusan menang-kalah di persidangan. Oleh karena itu, banyak pihak lebih memilih penyelesaian melalui jalur non-litigasi,

¹⁹ GHS Lumban Tobing, Peraturan Jabatan Notaris, (Jakarta: Erlangga, 1980), hlm. 42

²⁰ Wahyuningsih, Sri, Lukman Ilham, and Irsyad Dahri, "Penerapan sistem gugatan sederhana (small claim court) dalam penyelesaian perkara wanprestasi di pengadilan negeri makassae." Jurnal Tomalebbi 1 (2018): 86-98

karena dianggap lebih cepat dan efisien dari segi biaya.

Pada umumnya, penyebab terjadinya sengketa dalam perjanjian antara pekerja dan perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pelanggaran terhadap isi perjanjian (wanprestasi), tindakan melawan hukum, perbuatan yang sengaja merusak atau membiarkan barang milik perusahaan dalam kondisi berbahaya hingga menimbulkan kerugian, serta berbagai tindakan lain yang berdampak merugikan bagi perusahaan. Menurut Pasal 1339 KUHPerdata, suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh peraturan, kebiasaan atau undang-undang. Prestasi merupakan isi dari perikatan.²¹

Faktor-faktor terjadinya wanprestasi perjanjian antara pekerja kontrak dengan perusahaan —Pemutusan perjanjian secara sepihak merujuk pada ketidaktinginan salah satu pihak untuk melaksanakan kewajiban yang telah disepakati bersama dalam perjanjian, sementara pihak lainnya tetap berkeinginan untuk memenuhi kewajibannya dan berharap tetap menerima prestasi balasan dari pihak yang ingkar. Secara umum, tindakan pemutusan sepihak ini merupakan salah satu bentuk pembatalan perjanjian yang timbul akibat wanprestasi dari pihak debitur, yang kemudian dapat disertai dengan tuntutan pembatalan perjanjian serta permintaan ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkan.²²

Dalam menjalankan hubungan kerja, penting untuk mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja atau buruh, yang umumnya disebut sebagai syarat-syarat kerja. Pengaturan mengenai syarat-syarat kerja ini dapat dibagi menjadi dua kelompok, yakni yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan yang diatur di luar ketentuan hukum formal tersebut.²³

Berdasarkan hasil perbincangan dengan pekerja kontrak yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian atau ketidakjelasan antara peraturan maupun perjanjian yang ditetapkan oleh pihak perusahaan dengan pekerja kontrak, sehingga adanya

beberapa faktor penyebab pekerja kontrak memutuskan atau wanprestasi terhadap perjanjian perusahaan, yaitu:

- a) Faktor Jam Kerja Yang Tidak Teratur
- b) Faktor Terlambatnya Pembayaran Gaji Pokok
- c) Faktor Tekanan Kerja
- d) Tidak terpenuhinya Hak-hak Pekerja
- e) Tidak Sesuaiya Job Description

Berkaitan dengan pekerja kontrak, masih terdapat ketidakjelasan dalam penempatan mereka sesuai bidang masing-masing. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi pekerja kontrak, yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya wanprestasi terhadap kewajiban yang telah disepakati dengan perusahaan.

Oleh karena itu upaya hukum yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja kontrak tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja kontrak. Jika seorang debitur tidak memenuhi apa yang telah dijanjikannya, maka hal tersebut disebut wanprestasi, yang berarti ia lalai, ingkar janji, atau melanggar perjanjian. Wanprestasi juga terjadi apabila debitur melakukan tindakan yang seharusnya tidak dilakukan berdasarkan perjanjian. Bentuk wanprestasi dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

1. Tidak melaksanakan apa yang telah disepakati,
2. Melaksanakan kewajibannya, tetapi tidak sesuai dengan perjanjian,
3. Melaksanakan kewajibannya, namun terlambat dari waktu yang ditentukan,
4. Melakukan sesuatu yang dilarang oleh perjanjian.

Terhadap kelalaian atau kealpaan (si debitur sebagai pihak yang wajib melakukan sesuatu), diancam dengan beberapa sanksi atau hukuman. Hukuman atau akibat-akibat yang tidak enak bagi debitur yang lalai menurut R.Subekti ada 4 macam yaitu:

1. Membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau singkat dinamakan ganti rugi
2. Pembatalan perjanjian atau yang dinamakan pemecahan perjanjian
3. Peralihan resiko
4. Membayar biaya perkara, kalua sampai diperkarakan didepan hakim.

Berhubung wanprestasi memiliki dampak yang cukup signifikan, maka perlu dipastikan terlebih dahulu apakah debitur benar-benar melakukan wanprestasi atau hanya lalai. Mengenai tata cara memberikan peringatan kepada debitur agar kelalaianya dapat dinyatakan secara sah, hal ini diatur dalam Pasal 1238 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Kepastian hukum bagi karyawan PKWT dalam pemutusan kontrak kerja menjadi isu

²¹ R.Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2005, hal.40

²² Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pasal 1266

²³ Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnu Susilo, Thamrin S, „Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan‘, Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia, 6.1 (2021), 574–93.

krusial dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak harus memenuhi alas an yang sah dan prosedur yang ditetapkan. Namun, dalam praktiknya, masih sering terjadi pemutusan kontrak secara sepihak oleh pemberi kerja tanpa alasan yang jelas dan tanpa memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerja. Penelitian oleh Ishar (2023) menyoroti bahwa dengan disahkannya Perpu Nomor 02 Tahun 2022 tentang CiptaKerja, terdapat perubahan signifikan dalam pengaturan PKWT. Meskipun demikian, perubahan tersebut belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum bagi pekerja, terutama terkait dengan pemutusan kontrak sebelum waktunya. Penelitian ini juga mencatat adanya protes dari serikat buruh yang menilai bahwa kebijakan tersebut lebih menguntungkan pemberi kerja dan merugikan pekerja.

1. Kepastian Hukum bagi Karyawan PKWT dalam Pemutusan Kontrak

Kepastian hukum bagi pekerja dengan status PKWT dalam pemutusan kontrak kerja menjadi isu penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja sebelum berakhir harus disertai alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, masih sering dijumpai pemutusan sepihak oleh pengusaha tanpa alasan jelas serta tanpa kompensasi yang layak bagi pekerja.

2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT yang Diberentikan Sebelum Waktunya

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami pemutusan sebelum masa kontrak berakhir diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 62 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja hingga akhir masa perjanjian.

3. Dampak Sosial dan Ekonomi bagi Pekerja PKWT yang Diberhentikan Sebelum Waktunya

Pemutusan kontrak secara sepihak terhadap pekerja PKWT sebelum masa kontrak berakhir tidak hanya menimbulkan persoalan

hukum, tetapi juga berdampak besar pada aspek sosial dan ekonomi. Pekerja yang diberhentikan secara mendadak kehilangan sumber pendapatan utama, sehingga dapat memicu ketidakstabilan ekonomi keluarga serta tekanan psikologis.

4. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan oleh Pekerja PKWT

Pekerja PKWT yang merasa dirugikan akibat pemutusan kontrak secara sepihak memiliki beberapa jalur hukum untuk menuntut haknya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja dapat mengajukan gugatan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, atau langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Menunjukkan bahwa meskipun tersedia mekanisme penyelesaian sengketa, banyak pekerja yang tidak mengetahui atau tidak memiliki akses untuk memanfaatkannya. Kondisi ini menegaskan pentingnya sosialisasi dan pendidikan hukum agar pekerja dapat memahami serta memperjuangkan hak-haknya secara optimal.

5. Rekomendasi untuk Meningkatkan Kepastian Hukum bagi Pekerja PKWT

Berdasarkan analisis di atas, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan kepastian hukum bagi pekerja PKWT, antara lain:

a. Peningkatan Pengawasan: Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT guna memastikan bahwa pengusaha mematuhi ketentuan yang berlaku serta memberikan hak-hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.

b. Sosialisasi dan Pendidikan Hukum: Menyelenggarakan sosialisasi dan edukasi hukum bagi pekerja terkait hak-hak yang dimiliki, termasuk mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia, sehingga mereka dapat memperjuangkan haknya secara optimal.

c. Peningkatan Akses ke Layanan Hukum: Menyediakan akses layanan bantuan hukum yang terjangkau bagi pekerja, khususnya bagi yang kurang mampu secara ekonomi, guna menjamin terpenuhinya hak atas keadilan.

d. Reformasi Regulasi: Melaksanakan evaluasi serta pembaruan terhadap regulasi yang berlaku, khususnya terkait PKWT, guna memastikan aturan tersebut mampu memberikan perlindungan yang adil dan setara bagi pekerja.

Terkait pembatalan perjanjian yang juga dikenal sebagai pemutusan hubungan perjanjian langkah ini merupakan salah satu bentuk sanksi atas kelalaian debitur. Dalam beberapa situasi, pembatalan dapat dianggap sebagai bentuk pembebasan, namun pada kenyataannya, proses pembatalan sering kali dirasakan cukup berat. Tujuan dari pembatalan perjanjian adalah untuk mengembalikan para pihak pada kondisi semula, seolah-olah perjanjian tersebut tidak pernah dibuat.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kontrak kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang memiliki kekuatan hukum sesuai KUHPerdata dan UU No. 13 Tahun 2003. Kontrak kerja memberikan kepastian hukum dengan mengatur hak dan kewajiban para pihak serta menjadi pedoman penyelesaian perselisihan. Agar sah, perjanjian harus memenuhi syarat Pasal 1320 KUHPerdata dan memuat unsur seperti jenis pekerjaan, hubungan perintah, jangka waktu, dan hak atas upah. Selain mengikat isi perjanjian, kontrak kerja juga tunduk pada keadilan, kebiasaan, dan peraturan perundang-undangan. Kontrak ini berfungsi melindungi pekerja dan pengusaha. Jika terjadi sengketa, penyelesaian dapat dilakukan melalui perundingan bipartit atau Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, kontrak kerja berperan memastikan hubungan kerja berjalan seimbang dan sesuai hukum.
2. Penyelesaian sengketa merupakan langkah hukum untuk menyelesaikan konflik antar pihak, baik melalui litigasi (pengadilan) maupun non-litigasi sesuai UU No. 30 Tahun 1999, seperti konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, penilaian ahli, dan arbitrase. Upaya non-litigasi lebih cepat dan efisien, namun jika tidak berhasil maka sengketa dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam perjanjian kerja, sengketa umumnya timbul karena wanprestasi, seperti tidak melaksanakan kewajiban, melaksanakan tidak sesuai perjanjian, terlambat, atau melakukan hal yang dilarang. Akibat wanprestasi dapat berupa ganti rugi, pembatalan perjanjian, hingga biaya perkara. Somasi harus diberikan terlebih dahulu sebelum menyatakan kelalaian, dan pembatalan perjanjian dapat dilakukan jika wanprestasi berlanjut. Mekanisme penyelesaian diutamakan melalui bipartit. Jika gagal, mediasi atau arbitrase dapat ditempuh, dan litigasi menjadi langkah terakhir. Kejelasan kontrak serta pemahaman hak dan kewajiban para pihak sangat penting untuk

mencegah dan menyelesaikan sengketa secara adil.

B. Saran

1. Pelaksanaan hubungan kerja dapat berjalan dengan tertib dan adil, penting bagi perusahaan dan pekerja untuk memastikan bahwa setiap perjanjian kontrak kerja dibuat secara jelas, lengkap, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kontrak kerja sebaiknya memuat informasi yang rinci mengenai hak serta kewajiban masing-masing pihak, termasuk jangka waktu kerja, jenis tugas, dan ketentuan upah, sehingga tidak menimbulkan penafsiran berbeda di kemudian hari.
2. Penyelesaian sebaiknya dilakukan terlebih dahulu melalui jalur non-litigasi seperti negosiasi atau mediasi, karena lebih cepat serta menjaga hubungan kerja tetap kondusif. Somasi dan teguran tertulis dapat menjadi langkah awal untuk memberikan kesempatan kepada pihak yang laik agar memperbaiki tindakan sebelum sengketa berkembang lebih jauh. Litigasi hendaknya dijadikan alternatif terakhir karena prosesnya memerlukan waktu lama dan dapat memperburuk hubungan antara pekerja dan pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Aba Makhfum —*Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Secara Non-Litigasi Dalam Sistem Kredit Online Pada Cicil.co.id.*”.

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003).

Abdul Khakim, *op.cit.*, h. 151

Angestu, D. (2023). *Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Sama Yang Dibuat Secara Lisan (Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Negeri Padang Nomor 153/Pdt. G/2020/PN Pdg.* Universitas Jenderal Soedirman.

Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa (EdisiKeempat), (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012).

Djumadi, *Hu/cum Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada., 2002.

Dhoni Martien, *Hukum Perusahaan*, PT RajaGrafindo Persada Depok 2023,

Iman soepomo, pengantar hukum perburuan, Djambatan, Jakarta, 2003,

Maria F Indriati S, Ilmu Perundang-Undangan; Dasar-Dasar Dan Pembentukannya, Kanisius,Yogjakarta,2007

Moheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014)

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cetakan IV , (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2017)

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2024)

Pramesti, Tri Jata Ayu (28 November 2013). "Ulasan lengkap: Litigasi dan Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan".

Pratama, A. Y. Y., & Pamuncak, S. H. A. W. (2022). *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Beserta Akibat Hukum Jika Terjadi Wanprestasi* (Studi Kasus di PT Panen Mas Jogja).

Prof. Abdulkadir Muhammad, SH., *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, 2021

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2005,

Subekti dan Tjitrosudibyo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2004).

Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2008),

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 psl 50

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 8 Tahun 1997

Jurnal

Falantino Tampongango, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia, *Lex Privatum*, Vol 1 No.1 ,(2013).

Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, VL.1 No 2 (2017) UIR Law Review, *Journal .uir.ac.id*.

GHS Lumban Tobing, Peraturan Jabatan Notaris, (Jakarta: Erlangga, 1980),

Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, Thamrin S, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia, 6.1 (2021), 574–93.

M.S Alfarisi, "Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia Dalam

Perspektif KUH Perdata", *Jurnal Hukum* 15(1), 2023 R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2005, hal. 1. Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Manuasa Saragi. "LITIGASI DAN NON LITIGASI UNTUK PENYELESAIAN SENGKETA BISNIS DALAM RANGKA PENGEMBANGAN INVESTASI DI INDONESIA" (Kajian Penegakan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman jo Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa) . Vol. 1, No. 2 (2014).

Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol 1 No 3 (2018).

Rokhmad Budiyono. *Pengaruh Tipe Kemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Tekanan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*, *Jurnal STIE Semarang*, Oktober 2016, Vol. 8, No. 3,

Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 2 No 2 (2019), hlmn 326-336

Wahyuningsih, Sri, Lukman Ilham, and Irsyad Dahri, "Penerapan system gugatan sederhana (small elaim court) dalam penyelesaian perkara wanprestasi di pengadilan negeri makassae." *Jurnal Tomalebbi* 1 (2018): 86-98.

Internet

<https://kbki.kemdikbud.go.id/entri/penyelesaianhttps://kbki.web.id/perusahaan/>

<https://www.hukumonline.com/kamus/h/hubungan-kerja>

Hukum Online.com.