

BAB III

LANDASAN TEORI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

A. Pengertian Perjanjian, Perjanjian Bernama dan Tidak Bernamaserta Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian

Jika membicarakan tentang defenisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdata pasal 1313 yang berbunyi: *Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.*

Para Sarjana mengatakan bahwa rumusan Pasal 1313 KUHPerdata di atas memiliki banyak kelemahan. Abdul Kadir Muhammad menyatakan kelemahan-kelemahan Pasal 1313 KUHPerdata adalah sebagai berikut:

a. Hanya menyangkut sepihak saja

Hal tersebut dapat diketahui dari perumusan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Kata “*mengikatkan*” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari dua pihak. Seharusnya dirumuskan “*saling mengikatkan diri*”, jadi ada konsensus antara pihak-pihak.

b. Kata “*perbuatan*” mencakup juga tanpa konsensus

Pengertian “*perbuatan*” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak mengandung konsensus. Seharusnya dipakai kata persetujuan.

c. Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam Pasal tersebut terlalu luas karena mencakup juga pelangsungan kawin, janji kawin yang diatur dalam lapangan Hukum Keluarga.

d. Tanpa menyebut tujuan

Dalam Pasal 1313 KUHPdata tersebut tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa.²⁰

R. Setiawan berpendapat bahwa definisi perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPdata tersebut selain belum lengkap juga terlalu luas. Belum lengkap definisi tersebut karena hanya menyebutkan perjanjian sepihak saja, terlalu luas karena dipergunakan kata "*perbuatan*" yang juga mencakup perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum.

Menurut R. Setiawan, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.²¹ Pengertian perjanjian akan lebih baik apabila sebagai suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Untuk mempermudah dan mengetahui pengertian perjanjian dari para sarjana, maka ada beberapa pendapat yang dikemukakan sebagai berikut :

²⁰Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung PT. Cipta aditya 1992), h,78

²¹R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Bandung: Bina Cipta, 1979), h. 49

Menurut R. Subekti :

*“Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lainnya atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.*²²

Menurut K.R.M.T Tirtodiningrat :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan berdasarkan kata sepakat di antara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang diperkenankan oleh Undang-Undang”.

Menurut Sudikno Mertokusumo :

“Perjanjian adalah sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.

Hubungan hukum antara para pihak ini tercipta karena adanya perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian. Perlu diingat bahwa perjanjian merupakan salah satu sumber lahirnya perikatan, sedangkan sumber lahirnya perikatan yang lain adalah Undang-Undang. Perjanjian itu harus tertulis, akan tetapi bisa juga dilakukan dengan secara lisan, dimana dalam perjanjian itu adalah merupakan perkataan yang mengandung janji-janji yang diucapkan atau ditulis.

2. Perjanjian Bernama (Nominat) dan Perjanjian Tidak Bernama (Innominat)

Perjanjian Bernama dalam Bahasa Belanda (*benoemd overeenkomst*) atau perjanjian khusus adalah perjanjian yang memiliki nama sendiri. Perjanjian tersebut diberi nama oleh pembuat Undang-Undang dan merupakan perjanjian yang sering ditemui di masyarakat.

²²R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta:Intermasa, 1987), h.1

Secara garis besar, perjanjian yang diatur/dikenal di dalam KUHPerdota adalah sebagai berikut: Perjanjian jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, kerja, persekutuan perdata, perkumpulan, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, bunga tetap dan abadi, untung-untungan, pemberian kuasa, penanggung utang dan perdamaian. Dalam teori ilmu hukum, perjanjian-perjanjian diatas disebut dengan perjanjian *nominaat*. Dasar hukum perjanjian bernama terdapat dalam Bab V sampai Bab XVIII Buku Ke Tiga KUHPerdota.

Perjanjian tidak bernama, adalah perjanjian-perjanjian yang belum ada pengaturannya secara khusus di dalam Undang-Undang, karena tidak diatur dalam KUHPerdota dan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Lahirnya perjanjian ini didalam prakteknya adalah berdasarkan asas kebebasan berkontrak, mengadakan perjanjian atau *partij otonomi*.

Tentang perjanjian tidak bernama diatur dalam Pasal 1319 KUHPerdota, yaitu yang berbunyi: "*semua perjanjian, baik yang mempunyai nama khusus maupun yang tidak dikenal dengan suatu nama tertentu, tunduk pada peraturan umum yang termuat dalam bab ini dan bab yang lain*".

3. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdota memberikan pengertian sebagai berikut :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya

/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 1 angka 14 :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para Pakar Hukum Perburuhan Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja.

Imam Soepomo, menyatakan bahwa :²³

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)”.

Selanjutnya, perihal perjanjian kerja ada juga pendapat R. Subekti, beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah :²⁴

“Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.

Menurut Wiwoho Soedjono, dengan adanya rumusan Pasal 1601 a KUHPdata, maka perlu kiranya dibedakan tentang pengertian

²³ Imam Soepomo, *HukumPerburuhanBagianPertamaHubunganKerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), h. 57

²⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1977), h. 63

Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan, karena Perjanjian Kerja itu bersifat individual sedangkan Perjanjian Perburuhan itu bersifat kelompok atau kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh, Undang-Undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu Perjanjian Perburuhan.²⁵

Adapun yang diartikan dengan perjanjian perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) menurut ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa :

“Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Dari batasan pengertian tentang perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Perjanjian kerja itu diadakan oleh seorang buruh, jadi bersifat individual dengan pihak majikan, sedangkan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan.
- b. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan, sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat para buruh tersebut bekerja dan menjadi anggotanya.

²⁵Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), h. 1

- c. Perjanjian kerja harus merupakan penjabar perjanjian perburuhan dalam arti Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan.
- d. Isi Perjanjian Kerja itu adalah mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, sedangkan isi Perjanjian Perburuhan ialah mengenai hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.

Setelah dipaparkan beberapa pengertian mengenai Perjanjian Kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601 a KUHPerdara tersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah perintah” maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam Perjanjian Kerja dan yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “di bawah perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.

Selanjutnya, jika dilihat dari segi objeknya, maka perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Maka dengan adanya

ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam Pasal 1313 KUHPerdara, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601 a KUHPerdara. Karena di dalam ketentuan tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yakni satu pihak mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah pekerja orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha

Dalam hal perusahaan membuka kesempatan kerja, tentunya para tenaga kerja yang ingin mengisinya akan selalu lebih baik daripada apa yang ditawarkan. Sudah selayaknya pengusaha melakukan tindakan-tindakan yang bijaksana sebagai berikut :²⁶

²⁶G. Karta Saputra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika 1985.) hal.31.

1. Penerimaan tenaga kerja itu harus terbuka bagi setiap warga masyarakat yang dapat memenuhi syarat-syarat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan kecakapan untuk menjalankan tugas pekerjaan tersebut, tanpa membeda-bedakan golongan, keturunan dan agama.
2. Dalam pelaksanaan perekrutan para tenaga kerja tersebut, sudah seyogyanya pihak pengusaha mengutamakan jalan yang harus di tempuh.
3. Mereka para tenaga kerja yang berhasil dapat diterima mengisi kesempatan-kesempatan kerja itu, harus di pelakukan dengan ketentuan-ketentuan hukum dan perundang undangan yang berlaku.
4. Mereka para tenaga kerja yang diterima, akan memperoleh sejumlah upah yang sesuai dengan kelayakan dan atau ketentuan umum yang berlaku, sesuai dengan tugas kerja yang di jalankan

Perjanjian kerja pada umumnya harus memenuhi syarat-syarat syahnya perjanjian sebagaimana di atur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini diintrodusir oleh pasal 12 ayat 1 Undang Undang nmor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar :²⁷

1. Kemauan bebas kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan

²⁷Lalu Husni, opcit h

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

B. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Ada dua (2) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah (Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.²⁸

2. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus

²⁸Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta: Visimedia, 2006), h. 3

secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu harus termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, Perjanjian Kerja harus didasarkan pada :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja
- b. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan).

Syarat dan ketentuan pemborongan pekerjaan diatur dan ditetapkan berdasarkan Hukum Perjanjian, yakni kesepakatan kedua belah pihak. Asas yang berlaku dalam Hukum Perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak.

Namun demikian, sekalipun Undang-Undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan,

syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan norma keadilan.

Perjanjian kerja ada banyak jenis dan masing-masing Perjanjian Kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi PHK. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus di buat secara tertulis yang memuat unsur –unsur dalam perjanjian kerja yang di atur di dalam pasal 54 yaitu²⁹:

- 1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis 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

²⁹ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

- 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 di buat
 - i. Tanda tangan para pihak di dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di buat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat satu perjanjian kerja

Lebih lanjut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika tidak dibuahkan batas waktu kerja maka dengan sendirinya perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini dijelaskan di dalam pasal 57 yaitu³⁰:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan di atas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

³⁰ ibid

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas pengusaha yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau hibah.

3. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan

Sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pengusaha lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

C. Perjanjian Kerja yang Sah Menurut Undang-Undang

Untuk pembuatan perjanjian ini ada syarat-syarat sah dari perjanjian. Dengan terpenuhinya syarat-syarat ini maka suatu perjanjian berlaku sah. Syarat ini terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdara sebagai berikut :³¹

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri

Persetujuan hendak yang diberikan sifatnya harus bebas dan murni artinya betul-betul atas kemauan sendiri tidak ada paksaan dari pihak manapun dalam persetujuan dan tidak ada kekhilafan dan penipuan.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

³¹ R. Subekti, *Op Cit*, h. 31

Pasal 1329 KUHPerdato menyebutkan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perikatan, jika oleh Undang-Undang tidak dikatakan tidak cakap. Mengenai orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1330 KUHPerdato, yaitu³² :

- a. Orang-orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampunan; dan
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

3. Suatu hal tertentu

Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan “hal tertentu” (cenbepaald onderwer), perlu kita lihat ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1333 KUHPerdato yang mengatakan bahwa: “*Suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya*”. Maksudnya adalah bahwa objek perjanjian harus tertentu sekalipun masing-masing objek tidak harus secara individual tertentu.

4. Suatu sebab yang halal

Perjanjian tanpa sebab yang halal akan berakibat bahwa perjanjian tersebut akan batal demi hukum. Sedangkan pengertian sebab (causa) disini adalah tujuan dari perjanjian, apa yang menjadi isi, kehendak dibuatnya suatu perjanjian. KUHPerdato menetapkan bahwa untuk sahnya perjanjian,

³² KUHPerdato 1330

selain harus ada causa yang halal (*justa causa*), Undang-Undang tidak memberikan perumusan yang jelas.

Selanjutnya ada pula beberapa syarat perjanjian atau kontrak yang berlaku umum tetapi diatur diluar pasal 1320 KUHPerdara, yaitu sebagai berikut:

1. Harus dilakukan dengan iktikad baik, artinya kedua belah pihak yang melakukan perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian itu dengan suka rela dan tanpa ada paksaan, serta dengan iktikad yang benar-benar mau melaksanakan isi perjanjian yang disepakati.
2. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, artinya isi dari perjanjian itu tidak dibenarkan bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku di tengah-tengah masyarakat, tidak boleh bertentangan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat.
3. Kontrak harus dilakukan berdasarkan kepatutan, artinya perjanjian yang telah disepakati harus mengikuti asas yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam masyarakat, tidak boleh melanggar hak-hak masyarakat.
4. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum, artinya kontrak yang dibuat tersebut tidak dibenarkan bertentangan dengan kepentingan yang ada dalam masyarakat, tidak boleh menimbulkan kerugian dalam masyarakat.³³

³³Munir puadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, (Bandung: PT. Citra aditiya bakti, 2002), h, 16

D. Akibat Hukum dalam Perjanjian

Akibat timbulnya perjanjian, maka para pihak terkait di dalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya Undang-Undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan pasal 1338 KUHPerdara, yaitu:

1. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagimeraka yang membuatnya.
2. Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh Undang-Undang
3. Perjanjian harus dilakukan dengan iktikad baik. Ketentuan yang ada pada pasal 1320 dan 1338 KUHPerdara memuat asas-asas dan perinsip kebebasan untuk membuat kontrak atau perjanjian

Dalam Hukum Perdata pada dasarnya setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (pasal 1337 KUHPerdara). Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri. Selama ini kerap timbul permasalahan, bagaimana jika salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan yang dinyatakan dalam perjanjian dan apa yang seharusnya dilakukan jika hal tersebut terjadi? Menurut KUHPerdara, bila salah satu pihak tidak menjalankan, tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian atau pun telah memenuhi kewajibannya namun tidak sebagaimana yang ditentukan, maka perbuatannya tersebut dikategorikan sebagai wanprestasi. Dalam

prakteknya untuk menyatakan seseorang telah melanggar perjanjian dandianggap melakukan wanprestasi, ia harus diberi surat peringatan terlebih dahulu (somasi). Surat somasi tersebut harus menyatakan dengan jelas bahwa satu pihak telah melanggar ketentuan perjanjian (cantumkan pasal dan ayat yang dilanggar).

Disebutkan pula dalam somasi tersebut tentang upaya hukum yang akan diambil jika pihak pelanggar tetap tidak mematuhi somasi yang dilayangkan. Somasi yang tidak diindahkan biasanya akan diikuti dengan somasi berikutnya (kedua) dan bila hal tersebut tetap diabaikan, maka pihak yang dirugikan dapat langsung melakukan langkah-langkah hukum misalnya berupa pengajuan gugatan kepada pengadilan yang berwenang atau pengadilan yang ditunjuk/ditentukan dalam perjanjian. Mengenai hal ini Pasal 1238 KUHPerdata menyebutkan:

*"Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan."*³⁴

Sebagai konsekuensi atas perbuatannya, maka pihak yang telah melakukan wanprestasi harus memberikan ganti rugi meliputi biaya-biaya yang telah dikeluarkan berkenaan dengan pelaksanaan perjanjian, kerugian yang timbul akibat perbuatan wanprestasi tersebut serta bunganya. Dalam Pasal 1243 KUHPerdata disebutkan bahwa penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau

³⁴ KUHPerdata 1238

dilakukannya dalam waktu yang melampaui tenggang waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya ditegaskan kembali oleh Pasal 1244 KUHPerdara bahwa debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga, bila ia tidak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnyawaktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada itikad buruk padanya. Berbeda halnya jika terjadi *force majeure* yaitu dalam keadaan memaksa atau hal-hal yang secara kebetulan satu pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya, maka keharusan untuk mengganti segala biaya, kerugian dan bunga sebagaimana dinyatakan di atas tidak perlu dilakukan (Pasal 1245 KUHPerdara).³⁵

³⁵[http: www.hukum perjanjian.htm](http://www.hukum.perjanjian.htm)