

Penyuluhan Hukum tentang Pemahaman Perjanjian Kerja di SMKN 7 Palu

Andi Bustamin Dg. Kunu¹, Muh. Ayub Mubarak², Hasnawati³, Irzha Friskanov. S^{*4}

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum, Universitas Tadulako, Indonesia

*e-mail: bustamindaengkunu@gmail.com¹, ayubnamaku@gmail.com², hasnawati0821@gmail.com³,
irzhafriskanov@untad.ac.id⁴

Abstrak

Pada dasarnya, perjanjian kerja dapat dilakukan dalam bentuk tertulis maupun lisan. Kurangnya pemahaman siswa-siswi tentang pentingnya memahami hak dan kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Maka tim pengabdian melaksanakan kegiatan pengabdian dalam bentuk penyuluhan hukum agar siswa-siswi dapat memahami unsur-unsur pada perjanjian kerja. Pemahaman tentang perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu juga menjadi topik untuk memperkaya pemahaman siswa-siswi. Kegiatan ini dilaksanakan di SMK Negeri 7 Palu yang dihadiri 40 peserta. Metode yang digunakan adalah metode ceramah dan diskusi di mana peserta berperan aktif dalam pelaksanaan pengabdian ini. Dari hasil kegiatan pengabdian ini, maka diketahui pemahaman siswa-siswi SMK Negeri 7 Palu masih sangat minim apalagi berkaitan dengan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan penerima kerja. Salah satunya mengenai asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, subyek dan objek perjanjian, serta penyelesaian jika terjadi sengketa atau wanprestasi.

Kata kunci: Pelajar, Penyuluhan Hukum, Perjanjian Kerja

Abstract

Basically, an employment agreement can be done in written or oral form. Lack of understanding of students about the importance of understanding the rights and obligations contained in employment agreements. So the service team carries out service activities in the form of legal counseling so that students can understand the elements of the work agreement. Understanding of certain time work agreements and indefinite time work agreements is also a topic to enrich students' understanding. This activity was held at SMK Negeri 7 Palu which was attended by 40 participants. The method used is a lecture and discussion method where participants play an active role in the implementation of this service. From the results of this service activity, it is known that the understanding of the students of SMK Negeri 7 Palu is still very minimal, especially related to the rights and obligations between employers and job recipients. One of them is regarding the principles of the agreement, the terms of the validity of the agreement, the subject and object of the agreement, and settlement in the event of a dispute or default.

Keywords: Employment Agreement, Legal Counseling, Students

1. PENDAHULUAN

Perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (untuk selanjutnya disebut sebagai KUH Perdata) Pasal 1313 adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang lain atau lebih. Untuk didapatkan adanya suatu perjanjian paling sedikit harus ada dua pihak sebagai subjek hukum dimana masing-masing pihak sepakat untuk mengikatkan dirinya dalam suatu hal tertentu. Hal tertentu yang dimaksud dapat berupa untuk menyerahkan sesuatu, berbuat sesuatu, maupun untuk tidak berbuat sesuatu. Perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya, dalam bentuknya perjanjian dapat berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan maupun ditulis (Subekti, 1987).

Perjanjian boleh dilakukan oleh siapa saja, antara orang yang satu dengan orang yang lain, maupun dilakukan antara orang perseorangan dengan badan hukum. Hal ini disebabkan karena perjanjian menganut asas kebebasan berkontrak. Perjanjian merupakan janji dari dua pihak atau lebih yang melakukan suatu perjanjian, sehingga tidak menutup kemungkinan janji-janji itu tidak terpenuhi. Prestasi dari suatu perjanjian adalah pelaksanaan terhadap hal-hal yang telah diperjanjikan atau yang telah ditulis dalam suatu perjanjian oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan diri untuk itu. Lawan kata dari perestasi adalah wanprestasi, yaitu tidak

dilaksanakannya prestasi atau janji atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh perjanjian terhadap pihak-pihak tertentu yang disebutkan dalam perjanjian, yang merupakan pembelokan pelaksanaan perjanjian, sehingga menimbulkan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan oleh salah satu atau para pihak (Fuady, 1999).

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas "kebebasan berkontrak" (*freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak (Tampongangoy, 2013).

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat(1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Perihal perjanjian kerja, pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- b. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku

Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tidak menghendaki putus ditengah jalan dalam arti bekerja hingga usia pensiun, namun di sisi lain pihak perusahaan juga tidak menginginkan jika berhadapan dengan pekerja terjadi suatu pemutusan hubungan kerja dengan diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 (Khoe, 2013).

Perjanjian boleh dilakukan oleh siapa saja, antara orang yang satu dengan orang yang lain, maupun dilakukan antara orang perseorangan dengan badan hukum. Hal ini disebabkan karena perjanjian menganut asas kebebasan berkontrak. Perjanjian merupakan janji dari dua pihak atau lebih yang melakukan suatu perjanjian, sehingga tidak menutup kemungkinan janji-janji itu tidak terpenuhi. Prestasi dari suatu perjanjian adalah pelaksanaan terhadap hal-hal yang telah diperjanjikan atau yang telah ditulis dalam suatu perjanjian oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan diri untuk itu. Lawan kata dari perestasi adalah wanprestasi, yaitu tidak dilaksanakannya prestasi atau janji atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh perjanjian terhadap pihak-pihak tertentu yang disebutkan dalam perjanjian, yang merupakan pembelokan pelaksanaan perjanjian, sehingga menimbulkan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan oleh salah satu atau para pihak (Sangkay, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tim pengabdian tertarik melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat dalam penyuluhan hukum tentang perjanjian kerja. Di mana urgensi pemahaman hukum terkait pemahaman tentang perjanjian kerja bagi siswa sekolah tingkat menengah atas. Pentingnya pemahaman penyuluhan hukum ini diharapkan kepada siswa-siswi yang akan bersiap dalam dunia kerja dengan aturan, konsekuensi, dan resiko dalam mengambil langkah sebagai penerima kerja/tenaga kerja.

2. METODE

Pengabdian ini menggunakan metode ceramah dan diskusi dengan melakukan edukasi terkait pemahaman tentang perjanjian kerja. Pelaksanaan pengabdian ini pada bulan agustus yang dihadiri siswa-siswi kelas XII di SMKN 7 Palu. Tim pengabdian memberikan materi penyuluhan hukum dengan dasar peraturan perundang-undangan dan mengkoordinasikan antara pihak sekolah dan siswa sekolah agar dapat membantu mempermudah jalannya kegiatan yang dilakukan di sekolah. Metode pengabdian yang digunakan dalam penyuluhan hukum ini adalah dengan menggunakan metode materi dan tanya jawab (diskusi), karena dengan menggunakan teknik demikian dapat mengetahui tingkat pemahaman siswa SMKN 7 Palu tentang perjanjian kerja sebelum, selama dan sesudah dalam hubungan kerja. Bentuk partisipasi peserta kegiatan ini adalah menerima, memahami dan mengikuti kegiatan penyuluhan dengan baik agar dapat memahami dasar perjanjian kerja dan juga memahami perbuatan-perbuatan hukum pada kasus-kasus yang terjadi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini dihadiri kurang lebih 40 orang peserta dari kalangan siswa-siswi kelas XII dan 4 diantaranya guru kelas di SMKN 7 Palu. Sebelum melaksanakan kegiatan, tim pengabdian berkoordinasi kepada pihak sekolah agar kegiatan berjalan dengan lancar. Ashar, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMKN 7 Palu, menyambut baik kehadiran tim pengabdian dan memberikan izin dalam melaksanakan kegiatan pengabdian yang ditujukan kepada kelas XII sebagai siswa yang akan lulus dan persiapan menuju dunia kerja. Tim pengabdian menyadari bahwa pentingnya pengetahuan tentang perjanjian kerja bagi siswa kelas XII dikarenakan kemungkinan ketika lulus sekolah sebagian siswa akan masuk di perguruan tinggi juga akan masuk dalam dunia kerja. Maka dibutuhkan pemahaman tentang perjanjian kerja baik sebelum, selama, dan sesudah hubungan kerja baik di swasta maupun di pemerintahan.



Gambar 1. Tim Pengabdian Andi Bustamin Dg Kunu, S.H., M.H. (Kiri) dan M. Ayub Mubarak Radjulaeni, S.H.I., M.H. melakukan koordinasi dengan Ashar, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMKN 7 Palu untuk izin melaksanakan kegiatan pengabdian kepada Masyarakat

Siswa termasuk salah satu yang melakukan perjanjian baik lisan maupun tulisan baik sengaja maupun tanpa sengaja. Misalnya, siswa merekrut anggota pada kegiatan ekstrakurikuler di sekolah. Kegiatan ini membuat siswa untuk dapat mempelajari tentang perjanjian kerja, mulai dari aturan pada saat mengajukan diri dalam perekrutan hingga pelaksanaan sebagai anggota. Maka dari itu, pengabdian sangat tertarik untuk melakukan edukasi kepada mahasiswa tersebut agar ketika menerima suatu perjanjian dalam kegiatan baik sebagai bintang tamu maupun kegiatan komersil, dapat melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan dalam melakukan perjanjian. Hal ini menjadi tantangan guru dan orang tua untuk dapat memberikan pemahaman tentang dunia kerja dan tantangannya. Maka, tim pengabdian berinisiatif untuk dapat melakukan kegiatan penyuluhan hukum agar persiapan diri saat melakukan persetujuan perjanjian kerja. Siswa-siswi juga diberikan pemahaman dasar tentang perjanjian kerja dalam waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Tim pengabdian memulai materi dengan pemahaman dasar perjanjian kerja, yang pada materinya peserta memahami dasar perjanjian kerja. Perjanjian kerja dimulai sejak memahami hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

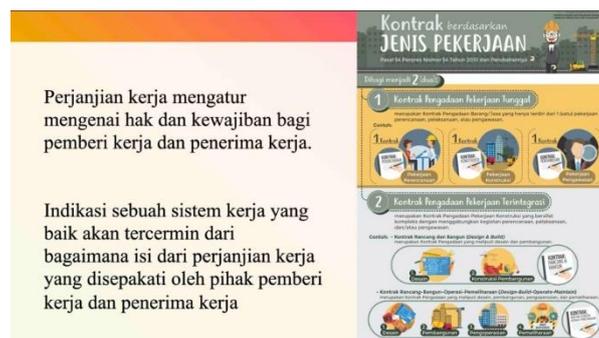
Salah satu hal penting yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan adalah mengenai perjanjian kerja. Sebelum memulai sebuah pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja, pekerja dan pengusaha terlebih dahulu harus membuat sebuah kesepakatan terlebih dahulu yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian kerja. Pada dasarnya, semua perjanjian memiliki ketentuan umum yang berlaku secara umum pada semua jenis perjanjian, yaitu mengenai asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian. Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban bagi pemberi kerja dan penerima kerja. Indikasi sebuah sistem kerja yang baik akan tercermin dari bagaimana isi dari perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak pemberi kerja dan penerima kerja (Alexander Putra, 2017).



Gambar 2. Tim pengabdian Hasnawati, S.H., M.H. memaparkan materi tentang perjanjian kerja yang dihadiri kurang lebih 40 peserta di aula SMKN 7 Palu

Tim pengabdian melaksanakan kegiatan penyuluhan hukum kepada siswa-siswi di SMKN 7 Palu. Dengan pemaparan materi dari tim yang berkaitan dengan dasar aturan, hak dan kewajiban pelajar sebagai calon pekerja berkaitan dengan perjanjian kerja, serta mengajak pelajar untuk dapat meningkatkan kesadaran diri dalam pengetahuan dasar apa saja hak dan kewajiban sebagai pekerja. Perjanjian merupakan suatu perbuatan yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dan disepakati bersama serta dilaksanakan dengan itikad baik (Arifin, 2020). Artinya pemahaman dasar tentang perjanjian kepada siswa-siswi bahwa pentingnya kesepakatan antara dua belah pihak dalam mengetahui dan memahami poin yang terdapat dalam perjanjian kerja. Dengan begitu, siswa-siswi sebagai calon pekerja akan memahami bentuk perjanjian kerja sejak sebelum kerja, sedang bekerja hingga pemutusan hubungan kerja. Klausula berkaitan dengan perjanjian kerja dan poin penting untuk memahami, menganalisis dan mengetahui isi perjanjian kerja antara para pihak.

Selain itu, peserta kegiatan ini juga diberi pemahaman tentang hak dan kewajiban sebagai penerima kerja. Hak penerima kerja yang bukan hanya menerima upah melainkan ada hak-hak lainnya yang harus didapatkan meliputi hak memperoleh libur sedangkan kewajibannya adalah menaati peraturan perusahaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Perbuatan suatu perjanjian baiknya memperhatikan hal-hal penting antara lain syarat sahnya perjanjian, asas-asas perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, serta penyelesaian perselisihan jika terjadi sengketa dan tanda berakhirnya kontrak (Prasnowo & Badriyah, 2019).



Gambar 4. Salah satu slide materi dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat di aula SMKN 7 Palu.

Adapun dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas dua, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (pkwt) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (pkwtt). PKWT yaitu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang dalam hubungan kerja dalam waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali dalam jangka waktu satu tahun. Sedangkan pkwtt yaitu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang dalam pelaksanaannya hubungan kerja tetap (Shalihah, 2017).

Antusias peserta kegiatan pengabdian ini dapat terlihat dari pertanyaan peserta tentang poin penting dalam perjanjian. Anjas sebagai peserta kegiatan pengabdian menanyakan terkait sebagai penerima kerja jika dalam perjanjian kerja ada poin yang tidak ingin dilakukan, apakah pemberi kerja akan memenuhinya atau tidak? Diketahui bahwa kewajiban penerima kerja adalah menaati peraturan perusahaan, maka jika ada poin yang belum dipahami oleh penerima kerja maka akan ada kesepakatan dari dua belah pihak, kecuali sudah terjadi perjanjian kerja yang mana diantara pihak ada yang ingkar janji (wanprestasi) maka dilakukan penyelesaian sengketa dengan melalui luar pengadilan atau melalui pengadilan (Fatimah, 2015).

Hak calon pekerja dapat tertera dalam klausul perjanjian yang dibuat perusahaan dengan dipahami calon pekerja. Calon pekerja juga berhak menanyakan terkait hal-hal yang apabila dalam perjanjian kerja tidak memuat bahasa yang kurang dipahami. Bukan hanya hak saja, calon pekerja juga wajib memahami kewajiban apa saja yang berkaitan dengan waktu kerja, tugas kerja, tambahan kerja dan hal-hal tambahan yang termuat dalam perjanjian kerja. Ini akan menandakan komunikasi antara penerima kerja dan pemberi kerja sudah dapat selaras. Calon pekerja juga harus dapat memahami jika suatu saat akan terjadi konflik dengan pemberi kerja maka jalur apa saja yang dapat ditempuh dalam menyelesaikannya. Keterbukaan informasi inilah yang menjadikan penerima kerja dan pemberi kerja akan dapat menjalankan perannya dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian yang dilaksanakan dapat diketahui bahwa siswa-siswi belum memahami tentang perjanjian kerja berkaitan dengan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan penerima kerja. Hal ini menjadi tantangan guru dan orang tua untuk dapat memberikan pemahaman tentang dunia kerja dan tantangannya. Maka, tim pengabdian berinisiatif untuk dapat melakukan kegiatan penyuluhan hukum agar persiapan diri saat melakukan persetujuan perjanjian kerja. Siswa-siswi juga nantinya akan diajar perjanjian kerja dalam waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Salah satu hal penting yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan adalah mengenai perjanjian kerja. Sebelum memulai sebuah pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja, pekerja dan pengusaha terlebih dahulu harus membuat sebuah kesepakatan terlebih dahulu yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian kerja. Pada dasarnya, semua perjanjian memiliki ketentuan umum yang berlaku secara umum pada semua jenis perjanjian, yaitu mengenai asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian. Tim pengabdian melaksanakan kegiatan penyuluhan hukum kepada siswa-siswi di SMKN 7 Palu dengan pemaparan materi yang berkaitan dengan dasar aturan, hak dan kewajiban pelajar sebagai calon pekerja berkaitan dengan perjanjian kerja. Diharapkan dengan materi dasar perjanjian kerja ini, peserta dapat memahami poin penting dalam perjanjian kerja baik sebelum, selama, dan sesudah dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan pemberi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tim pengabdian baik dosen dan mahasiswa yang telah melaksanakan kegiatan pengabdian ini sehingga berjalan dengan lancar. Kepada seluruh *stakeholder* SMK Negeri 7 Palu yang telah menyediakan tempat dan waktu untuk diberikan pada kegiatan pengabdian ini.

Tim pengabdian juga mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Hukum dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Tadulako yang telah memberikan dukungan financial terhadap kegiatan pelaksanaan pengabdian ini. Serta ucapan terima kasih kepada pengelola jurnal JAMSI yang telah memberikan kesempatan dalam menerbitkan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander Putra, C. V. (2017). URGENSI KLAUSULA DEFINISI DALAM PERJANJIAN KERJA. *Kertha Patrika*, 39(01), 61. <https://doi.org/10.24843/KP.2017.v39.i01.p05>
- Arifin, M. (2020). MEMBANGUN KONSEP IDEAL PENERAPAN ASAS IKTIKAD BAIK DALAM HUKUM PERJANJIAN. *Jurnal Ius Constituendum*, 5(1), 66. <https://doi.org/10.26623/jic.v5i1.2119>
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Research Law Journal*, 10(2), 215. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Fuady, M. (1999). *Hukum kontrak dari sudut pandang hukum bisnis* (Cet. 1). Citra Aditya Bakti.
- Khoe, F. N. (2013). HAK PEKERJA YANG SUDAH BEKERJA NAMUN BELUM MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA ATAS UPAH DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1–12. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/135/113>
- Prasnowo, A. D., & Badriyah, S. M. (2019). Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 8(1), 61. <https://doi.org/10.24843/JMHU.2019.v08.i01.p05>
- Sangkay, K. (2021). URGENSI MEMORANDUM OF UNDERSTANDING DALAM SISTEM HUKUM KONTRAK. *Lex Privatum*, 9(10), 48–54. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/36660>
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwrt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR LAW REVIEW*, 1(02), 149. <https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>
- Subekti, R. (1987). *Hukum perjanjian*. : Intermasa.
- Tampongangoy, F. (2013). PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA. *Lex Privatum*, 1(1), 146–158. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/1024>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)