

# PRANATA HUKUM

## Jurnal Ilmu Hukum

e-ISSN 2685-3213 | p-ISSN 1907-560X

ANALISIS HUKUM PELAKSANAAN PERJANJIAN PEMBELIAN KREDIT RUMAH TANPA BANK DI BANDAR LAMPUNG

*Rissa Afni Martinouva*

RECHTERLIJK PARDON DALAM KEBIJAKAN DAN PENERAPAN PIDANA INDONESIA

*Annisa Dian Permata Herista, Aristo Evandy A. Barlian*

TINJAUAN HUKUM ATAS PROSES PENYIDIKAN TERHADAP PELAKU TINDAK PIDANA YANG DIDUGA MENGALAMI GANGGUAN KEJIWAAN

*Irhammudin, Ibrahim Fikma Edrisy*

PENERAPAN PERJANJIAN KERJA ANTARA DIREKTUR DAN KARYAWAN TERKAIT DENGAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK BERDASARKAN PASAL 1320 KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA

*Dina Haryati Sukardi, Dian Herlambang*

PRINSIP DAN KEBIJAKAN DALAM PENGEMBANGAN KOTA LAYAK ANAK BERDASARKAN PERATURAN MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK NOMOR 11 TAHUN 2011 TENTANG KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KABUPATEN/KOTA LAYAK ANAK

*Yulia Hesti, Risna Intiza*

ANALISIS BANTUAN HUKUM MELALUI ARBITRASE SYARIAH DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA PERBANKAN SYARIAH

*Muslih*

IMPLEMENTASI PASAL 19 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 60 TAHUN 2014 TENTANG DANA DESA YANG BERSUMBER DARI ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA NEGARA

*Marjiko, Lintje Anna Marpaung, Indah Satria*

KERUSAKAN LINGKUNGAN SEBAGAI DAMPAK PENAMBANGAN BATU KAPUR DI BENTANG ALAM KARST KABUPATEN GUNUNGKIDUL

*Adnan Pambudi*

DISPARITAS PENERAPAN PIDANA TERHADAP PELAKU PENYALAHGUNAAN NARKOTIKA

*Zainudin Hasan, Devi Firmansyah*



**MAGISTER HUKUM  
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

**PRANATA  
HUKUM**

**Volume  
15**

**Nomor  
2**

**Halaman  
120 -237**

**Bandar  
Lampung  
Juli 2020**

p-ISSN 1907-560X  
e-ISSN 2685-3213

# **PRANATA HUKUM**

Jurnal Ilmu Hukum  
Magister Hukum  
Universitas Bandar Lampung

Terbit Pertama Kali, Juli 2006  
Terbit Dua Kali Setahun, Setiap Januari dan Juli

## **EDITOR IN-CHIEF**

Prof. Dr. Lintje Anna Marpaung, S.H., M.H

## **EDITORIAL BOARDS MEMBERS**

Dr. Bambang Hartono, S.H., M.Hum  
Dr. Tami Rusli, S.H., M.Hum  
Dr. Erlina B, S.H., M.H  
Dr. Zainab Ompu Jainah, S.H., M.H  
Dr. Zulfi Diane Zaini, S.H., M.H

## **MANAGING EDITOR**

Indah Satria, S.H., M.H

## **ASSISTANT EDITORS**

Yulia Hesti, S.H., MH  
Shany Carolina Mawuntu

## **PENYUNTING AHLI (MITRA BESTARI)**

Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M (Universitas Sebelas Maret)  
Prof. Dr. I Gede A.B Wiranata, S.H., M.H (Universitas Lampung)  
Dr. Nurhadiantomo, S.H., M.Hum (Universitas Muhammadiyah Surakarta)  
Dr. Erina Pane, S.H., M.H (UIN Lampung)

Alamat:

**Kampus B Universitas Bandar Lampung**  
Jl. Z.A Pagar Alam No.89 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142  
Telp: 0721-789825 Fax: 0721-770261  
**Email: jurnal.mh@ubl.ac.id**

Jurnal **PRANATA HUKUM** dimaksudkan sebagai media komunikasi ,edukasi dan informasi ilmiah bidang ilmu hukum. Sajian dan kemasan diupayakan komunikatif melalui bahasa ilmiah.  
Redaksi mengundang semua elemen masyarakat ,baik civitas akademika, praktisi , lembaga masyarakat ,maupun perorangan yang berminat terhadap bidang hukum untuk berpartisipasi mengembangkan gagasan , wawasan, dan pengetahuan melalui tulisan untuk dimuat dalam jurnal ini. Melalui **PRANATA HUKUM** diharapkan terjadi proses pengembangan bidang hukum sebagai bagian penting dari rangkaian panjang proses memajukan masyarakat bangsa

**PENERAPAN PERJANJIAN KERJA ANTARA DIREKTUR DAN KARYAWAN  
TERKAIT DENGAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK BERDASARKAN PASAL  
1320 KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA**

**Dina Haryati Sukardi,<sup>1</sup> Dian Herlambang<sup>2</sup>**

***Abstract***

*The principle of freedom of contract is a principle that gives freedom to the parties to: (1) make or not make an agreement; (2) entering into agreements with anyone; (3) determine the contents of the agreement, implementation, and terms; and (4) determine the form of an agreement that is written or oral. The purpose of this study is to find out whether the work agreement between directors and employees at the Hospital of Menggala based on the principle of freedom of contract is in accordance with Article 1320 of the Civil Code, knowing the inhibiting factors in the implementation of the principle of freedom contracting to an employment agreement at the District Hospital of Palaala, and the efforts made in overcoming any obstacles that occur in the implementation of the principle of freedom of contracting with an employment contract at the District Hospital. The results of the analysis carried out that the work agreement of the Cooperative Hospital meets the principle of freedom of contract. The principle of freedom of contract is a principle that gives freedom to the parties to make or not make an agreement, enter into an agreement with anyone, determine the contents of the agreement, its implementation, requirements, determine the form of the agreement, written or oral, in making the work agreement of both the Directors and workers there is no influence or pressure from the other party, both parties give freedom to the other party to express their opinions or proposals regarding the agreement material, then the work agreement of the Shepala Regional Hospital is in accordance with the principle of freedom of contract as contained in Article 1320 of the Civil Code. In carrying out the principle of freedom of contract beer to work agreements the Cooperative Hospital experienced obstacles. Constraints faced include: (1) the absence of trade unions in fighting for workers' rights (2) Low Worker Resources. The efforts of the Peggala District Hospital in facing obstacles in implementing the principle of freedom of contract to work agreements are immediately possible to form trade unions that can bridge workers and hospital directors and hold various trainings to improve the professionalism and abilities of their employees.*

***Keywords: Freedom of Contract Principle, Employment Agreement.***

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Hukum, Universitas Mitra Indonesia, [dinaharyati@umitra.ac.id](mailto:dinaharyati@umitra.ac.id)

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, [dianherlambang@darmajaya.ac.id](mailto:dianherlambang@darmajaya.ac.id)

## I. PENDAHULUAN

Perjanjian berarti menerbitkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya sehingga perjanjian adalah sumber perikatan di samping sumber-sumber yang lain. Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih dimana pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya.<sup>3</sup>

Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan bahwa :“Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”<sup>4</sup>

Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.<sup>5</sup>

Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai kedudukan yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki kedudukan lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir pada zaman Yunani yang diteruskan kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam zaman renaissance melalui antara lain ajaran-ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, Jhon Locke, dan Rosseau. Setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendaknya.<sup>6</sup>

Kebebasan berkontrak adalah refleksi dari perkembangan paham pasar bebas yang dipelopori oleh Adam Smith dengan teori ekonomi klasiknya mendasarkan pemikirannya pada ajaran hukum alam. Hal yang sama menjadi dasar pemikiran Jeremy Bentham yang dikenal dengan utilitarianism. Utilitarianism

---

<sup>3</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditia Bakti, Bandung, 1997, hlm. 1.

<sup>4</sup> J. Satrio, 1992. *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.

<sup>5</sup> G. Kartasapoetra, dkk., *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1985, hlm. 73.

<sup>6</sup> Salim., *et. al.*, 2007. *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)*. Jakarta: Sinar Grafika.

dan teori ekonomi klasik *laissez faire* dianggap saling melengkapi dan sama-sama menghidupkan pemikiran liberal *modernsilitis*.

Perkembangan kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Dalam kenyataan hal tersebut sering tidak terjadi demikian sehingga negara menganggap perlu campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara majikan dengan buruh yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai *bargaining position* yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut. Azas kebebasan berkontrak ini terkandung dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

Dengan menekankan pada perkataan semua, maka Pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperoleh pula membuat undang-undang sendiri, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Lebih tegasnya para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: (1) membuat atau tidak membuat perjanjian; (2) mengadakan perjanjian dengan siapa pun; (3) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; dan (4) menentukan bentuknya perjanjian yaitu tertulis atau lisan.

RSUD Menggala dalam usahanya tidak terlepas dari kerjasama dengan perusahaan lain atau pihak lain yang mendukung kelancaran dan kemajuan usahanya. Di samping itu RSUD Menggala juga memperkerjakan karyawan-karyawan yang jumlah cukup banyak. Dengan demikian dalam usaha tersebut timbul suatu perjanjian-perjanjian demi kemajuan dan perkembangan rumah sakit sehingga mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut.

Masing-masing pihak yaitu perusahaan dan para karyawan mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Salah satu bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maksudnya adalah jangka waktu yang telah ditentukan lebih dahulu, yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan waktunya dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai. Apabila pekerjaan selesai, jangka waktu kerja sama dengan jumlah waktu menyiapkan kerja. Makna jangka waktu bisa dihubungkan tujuan penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan permasalahan guna dibahas dalam penelitian ini, yaitu: Apakah pelaksanaan perjanjian kerja antar direktur dan karyawan di RSUD Menggala yang berdasarkan asas kebebasan berkontrak sudah sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerduta? Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan asas kebebasan berkontrak terhadap perjanjian kerja di RSUD Menggala? Jenis penelitian yang peneliti pergunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif, peneliti menggunakan data *normative* kualitatif karena penelitian ini bertitik tolak dari norma hukum positif.<sup>7</sup>

## II. PEMBAHASAN

RSUD Menggala merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang yang didirikan pada tanggal 25 Juni 2003, berlokasi di tempat yang strategis yaitu di Jalur Lintas Timur Sumatera. Karena lokasi yang strategis ini RSUD Menggala menjadikan pusat rujukan yang mudah dijangkau masyarakat untuk mendapat pelayanan kesehatan di Kabupaten Tulang Bawang dan kabupaten-kabupaten lain di sekitar wilayah Tulang Bawang.

Pada tingkat kabupaten, RSUD Menggala merupakan satu-satunya rumah sakit milik pemerintah kabupaten yang memiliki pelayanan dan fasilitas yang cukup lengkap. Hal ini terwujud karena komitmen yang tinggi dari pengelola dan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang untuk mewujudkan derajat kesehatan yang tinggi bagi warganya.

RSUD Menggala dalam usahanya tidak terlepas dari kerja sama dengan perusahaan lain atau pihak lain untuk mendukung kelancaran dan mendukung usahanya. RSUD Menggala juga mempekerjakan karyawan-karyawan yang cukup banyak. Dengan demikian dalam usaha tersebut timbul suatu perjanjian-perjanjian demi kemajuan dan perkembangan perusahaan sehingga mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut. Masing-masing pihak yaitu RSUD Menggala dan para karyawan mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.

Salah satu bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja untuk tenaga kontrak, maksudnya adalah jangka waktu yang telah ditentukan lebih dahulu, yang

---

<sup>7</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 1998.

digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan waktunya dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai. Apabila pekerjaan selesai, jangka waktu kerja sama dengan jumlah waktu menyiapkan kerja. Makna jangka waktu bisa dihubungkan tujuan penyelesaian pekerjaan.

Kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yang lazim disebut kesepakatan, bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju mengenai hal-hak yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.<sup>8</sup>

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selain itu, seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras. Dengan demikian pihak yang membuat perjanjian kerja pada RSUD Menggala sudah cukup umur karena minimal usia pekerja adalah 18 tahun.<sup>9</sup>

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Andrian Daria, Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian, perjanjian kerja untuk tenaga kontrak di RSUD Menggala memuat klausul-klausul sebagai berikut:

- 1) Para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Klausul ini menjelaskan pihak-pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian ini, di mana pihak rumah sakit diwakili oleh direktur rumah sakit sebagai pihak pertama dan karyawan yang bersangkutan sebagai pihak kedua. Klausul ini menyebutkan nama, jabatan, dan alamat pihak-pihak yang mengikatkan dirinya dalam perjanjian tersebut baik pihak pertama maupun pihak kedua dan juga menyebutkan tanggal perjanjian ini dibuat.
- 2) Pengangkatan. Klausul ini menjelaskan bahwa pihak pertama mengangkat pihak kedua sebagai tenaga kontrak lepas pada RSUD Menggala dan pihak kedua setuju diangkat sebagai tenaga kontrak lepas tersebut, mengingat bahwa perjanjian itu dibuat hanya untuk waktu tertentu.
- 3) Tugas Karyawan. Klausul ini menjelaskan bahwa pihak kedua bersedia bekerja di wilayah kerja RSUD Menggala dan sanggup memenuhi segala peraturan rumah sakit. Klausul ini juga menjelaskan bahwa pihak pertama memberikan tugas kepada pihak kedua dan pihak kedua menerima tugas dari pihak pertama untuk dipekerjakan di bagian tertentu pada RSUD Menggala.

---

<sup>8</sup> FX.Djualmiadji 1994.*Perjanjian Kerja*. Jakarta.Bumi Aksara.

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 4) Berlakunya Perjanjian. Klausul ini menyebabkan jangka waktu perjanjian kerja itu berlaku pada RSUD Menggala.
- 5) Upah. Klausul ini menjelaskan besarnya upah yang diberikan pihak rumah sakit kepada karyawan dan cara pembayarannya.
- 6) Pemutusan Hubungan Kerja. Klausul ini menjelaskan bahwa pemutusan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan apabila :
  - a. Selesai masa berlaku perjanjian kerja.
  - b. Pihak kedua diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Pegawai Tidak Tetap di instansi pemerintah.
  - c. Salah satu pihak mengingkari perjanjian kerja dan pemutusan perjanjian kerja sepihak oleh pihak kedua akan dikenakan sanksi pemulangan gaji dan tidak akan dikeluarkan Surat Pengalaman Bekerja.
  - d. Melanggar disiplin kerja yang ditentukan RSUD Menggala.
  - e. Apabila 5 (lima) hari dalam 1 (satu) bulan pihak kedua tidak melaksanakan tugas tanpa adanya pemberitahuan yang jelas atau tanpa keterangan, pihak pertama berhak memberhentikan pihak kedua.
  - f. Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka pihak kedua tidak akan menuntut pembayaran uang pesangon kepada pihak pertama.
- 7) Penutup. Klausul ini memuat bahwa surat perjanjian kerja dibuat rangkap 2 (dua), masing-masing bermaterai cukup dan mempunyai ketentuan hukum yang sama setelah dilakukan penandatanganan oleh kedua belah pihak.

**a. Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak Menurut Pasal 1320 KUHPerduta pada Perjanjian Kerja Antar Direktur dan Karyawan di RSUD Menggala**

Berdasarkan landasan teori dan data-data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa perjanjian kerja di RSUD Menggala merupakan bagian dari Hukum Ketenagakerjaan yang memiliki unsur-unsur seperti : Peraturan dalam bentuk tertulis yang dituangkan dalam Bab maupun Pasal-Pasal yang telah disepakati bersama antara Direksi mewakili rumah sakit maupun Pekerja, mengatur hubungan kerja antara Pekerja dan rumah sakit ini bisa dilihat dalam perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak baik pihak rumah sakit maupun karyawan, adanya orang yang bekerja pada orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa dalam perjanjian kerja dijelaskan bahwa karyawan adalah pekerja kontrak yang bekerja pada rumah sakit dengan memperoleh gaji dan terikat hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu artinya bahwa karyawan adalah orang yang bekerja kepada rumah sakit dalam hal ini Direksi sebagai Pimpinan rumah sakit selaku Pemberi Kerja. Dari uraian diatas maka perjanjian



kerja di RSUD Menggala telah memenuhi unsur-unsur sebagai bagian hukum ketenagakerjaan sebagai berikut :

- 1) serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis
- 2) mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha
- 3) adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

Bahwa dengan mendasarkan kata semua, maka berarti semua orang bebas untuk mengadakan perjanjian yang memuat apa saja dan syarat-syarat perjanjian macam apapun (menentukan secara bebas apa yang menjadi hak, kewajiban dan tanggungjawab sepanjang tidak melanggar ketertiban umum) adalah suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya telah membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang dan ketertiban umum.<sup>10</sup>

Pasal 1313 KUHPerdata menjelaskan bahwa Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. <sup>11</sup>Perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan bersama antara Direksi dalam hal ini mewakili pihak rumah sakit dan Pekerja, Direksi dengan adanya perjanjian kerja berkewajiban untuk memberi hak Pekerja sebagaimana terikat dalam perjanjian kerja begitu pula sebaliknya Pekerja berkewajiban memberi hak Perusahaan sebagaimana terikat dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja sebagai salah satu bentuk Perjanjian maka harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagai mana ditetapkan dalam Pasal 1320, maka Perjanjian Kerja RSUD Menggala merupakan hasil kesepakatan kedua pihak yaitu Direksi yang mewakili pihak rumah sakit maupun karyawan ini dibuktikan dengan penandatanganan para pihak dalam naskah perjanjian kerja, para pihak yang melakukan perjanjian harus cakap hukum.

Mengenai hal tertentu, dalam perjanjian kerja yang diperjanjikan adalah hak dan kewajiban para pihak yang dituangkan dalam Bab-Bab dan dijabarkan dalam Pasal-Pasal yang mengikat para pihak. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1985 tentang Tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama atau sekarang yang disebut Perjanjian Kerja Bersama, jadi isi perjanjian kerja tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun norma-norma yang hidup dalam masyarakat.

Menurut Bapak Andrian Daria, "sebagai perjanjian, perjanjian kerja RSUD Menggala memenuhi asas kebebasan berkontrak."Asas kebebasan berkontrak

---

<sup>10</sup>Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia (Beberapa Aspek Pengembangan Pada Era Liberalisme Perdagangan)*, Muhammadiyah University Press UMS, Surakarta, 2006, hlm. 85.

<sup>11</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

adalah suatu asas yang memberi kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, persyaratannya, menentukan bentuknya perjanjian yaitu tertulis atau lisan, dalam membuat perjanjian kerja para pihak baik Direksi maupun pekerja tidak ada pengaruh maupun tekanan dari pihak lain, kedua pihak memberikan kebebasan kepada pihak lain untuk mengemukakan pendapat atau usul mengenai materi perjanjian, maka perjanjian kerja RSUD Menggala telah sesuai dengan asas kebebasan berkontrak seperti yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerduta.

#### **b. Faktor-faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Perjanjian Kerja di RSUD Menggala**

Berdasarkan pengamatan dalam penelitian secara umum Pelaksanaan Perjanjian Kerja di RSUD Menggala sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat, hubungan kerja berjalan dengan lancar. Namun demikian ada beberapa kendala yang menyebabkan pelaksanaan asas kebebasan berkontrak tidak sesuai peraturan perundang-undangan maupun materi perjanjian kerja itu sendiri, yaitu :

- 1) Belum adanya serikat karyawan dalam memperjuangkan hak-hak karyawan dalam perjanjian kerja. Serikat Karyawan merupakan wakil karyawan dalam perundingan maupun pengawasan pelaksanaan perjanjian kerja. Selama ini yang terjadi adalah bahwa perjanjian kerja adalah antara direktur rumah sakit dengan pekerja sendiri.
- 2) Sumber Daya Pekerja yang rendah  
Pekerja pelaksana di RSUD Menggala rata-rata berpendidikan SMA sehingga berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan sebagaimana yang ada dalam tata tertib kerja, berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama melakukan penelitian sebagian besar karyawan tidak melengkapi perlengkapan kerja seperti masker, pakaian kerja.

### **III. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada RSUD Menggala dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja RSUD Menggala pada prinsipnya telah berjalan dengan baik meskipun ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan kedua pihak. Tidak terlaksananya kesepakatan oleh kedua pihak tidak sampai menimbulkan perselisihan hubungan kerja karena selalu diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja RSUD Menggala antara direktur dengan karyawan tidak ada pengaruh maupun tekanan dari pihak lain, kedua pihak memberikan kebebasan kepada pihak lain untuk mengemukakan pendapat atau usul mengenai materi perjanjian, maka perjanjian kerja RSUD Menggala telah

sesuai dengan asas kebebasan berkontrak seperti yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerduta.

Dalam pelaksanaan asas kebebasan berkontrak terhadap perjanjian kerja RSUD Menggala mengalami hambatan. Hambatan-hambatan yang dihadapi antara lain : (1) belum adanya Serikat Pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja (2) Sumber Daya Pekerja yang rendah. Upaya pihak RSUD Menggala dalam menghadapi kendala pada pelaksanaan asas kebebasan berkontrak terhadap perjanjian kerja adalah dengan segera mungkin membentuk serikat pekerja yang bisa menjembatani antara para pekerja dengan pihak direktur rumah sakit dan mengadakan berbagai pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme dan kemampuan para karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia (Beberapa Aspek Pengembangan Pada Era Liberalisme Perdagangan)*, Muhammadiyah University Press UMS, Surakarta, 2006.

Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 1998.

FX.Djualmiadji, 1994, *Perjanjian Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.

G. Kartasapoetra, dkk., *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1985.

J. Satrio, 1992. *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.

Salim.,*et.al.*, 2007. *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)*. Jakarta: Sinar Grafika.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditia Bakti, Bandung, 1997.

### B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

# **PEDOMAN PENULISAN**

## **JURNAL PRANATA HUKUM**

1. Naskah bersifat orisinal, baik berupa hasil riset atau tinjauan atas suatu permasalahan hukum yang berkembang di masyarakat (artikel lepas), dimungkinkan juga tulisan lain yang dipandang memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum.
2. Penulisan terdiri atas beberapa bab penulisan hasil penelitian terdiri dari 3 BAB, yaitu ;  
**BAB I. PENDAHULUAN** (Latar Belakang dan Rumusan Masalah) **BAB II. PEMBAHASAN** (Kerangka Teori dan Analisis), dan **BAB III. PENUTUP** (Kesimpulan dan Saran).
3. Tulisan menggunakan bahasa indonesia maupun bahasa inggris yang memenuhi kaidah bahasa yang baik dan benar, tulisan menggunakan bahasa indonesia disertai abstrak dalam bahasa inggris (200 kata) dan Kata kunci, ketentuan ini berlaku sebaliknya.
4. Setiap kutipan harus menyebutkan sumbernya dengan format footnote. Sumber kutipan harus memuat nama pengarang, tahun penerbitan, judul buku, nama penerbit, kota penerbit, dan halaman. Contoh : Bagir Manan. 1994. *Hubungan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta. 1994, hlm. 19. Untuk artikel dari internet dengan susunan: nama penulis, judul tulisan digaris bawah, alamat website, waktu download/unduh.
5. Naskah harus disertai dengan daftar pustaka atau referensi ,terutama yang digunakan sebagai bahan acuan langsung . Daftar pustaka dan referensi bersifat alfabetis dengan format; nama pengarang, judul buku, nama penerbit, kota terbit, dan tahun penerbitan. Contoh: Bagir Manan. 1994. *Hubungan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
6. Panjang tulisan antara 15-25 halaman, font cambria dengan 1,15 spasi. Dalam hal hal tertentu berlaku pengecualian panjang tulisan.
7. Naskah disertai nama lengkap penulis, alamat e-mail dan lembaga tempat berafiliasi saat ini, dan hal lain yang dianggap penting.

Jurnal **PRANATA HUKUM** dimaksudkan sebagai media komunikasi, edukasi, dan informasi ilmiah bidang ilmu hukum khususnya, dan ilmu sosial pada umumnya. Sajian dan kemasan diupayakan komunikatif melalui bahasa ilmiah.

Redaksi mengundang semua elemen masyarakat baik civitas akademika, praktisi, lembaga masyarakat, maupun perorangan yang berminat terhadap bidang hukum untuk berpartisipasi mengembangkan gagasan, wawasan, dan pengetahuan melalui tulisan untuk dimuat dalam jurnal ini.

Melalui **PRANATA HUKUM** diharapkan terjadi proses pembangunan dan pengembangan bidang hukum sebagai bagian penting dari rangkaian panjang proses memajukan masyarakat bangsa.

**Alamat Redaksi  
PRANATA HUKUM  
Kampus B Universitas Bandar Lampung  
Jl. ZA Pagar Alam No.89 Labuhan Ratu, Bandar  
Lampung  
Telp: 0721-789825  
Email: jurnal.mh@ubl.ac.id**

p-ISSN 1907-560X



9 772685 321008