

## **KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TANPA METERAI SERTA AKIBAT HUKUMNYA**

Evy Savitri Gani

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon

Email: evysavitrigani@gmail.com

### **ABSTRAK:**

Masyarakat sering menganggap bahwa perjanjian kerja yang ditanda tangani tanpa dibubuhi materai tidak sah menurut hukum dan karena itu berakibat tidak diakui. Dalam hukum, tujuan dibuatnya perjanjian adalah untuk membuktikan adanya suatu peristiwa hukum yang membentuk hubungan hukum diantara para pihak (perikatan). Jadi disini terdapat hubungan antara pekerja dengan majikan. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat untuk kepentingan pembuktian semacam itu, materai bukanlah syarat sah, sehingga ketiadaan materai tidak menyebabkan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi tidak sah. Karena syarat sah perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPerdara dan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mensyaratkan adanya materai. Dengan demikian akibat hukum dari ketiadaan materai adalah perjanjian itu tetap mengikat para pihak yang membuatnya, namun jika nantinya perjanjian atau dokumen itu akan digunakan di muka pengadilan sebagai alat bukti maka dapat dilakukan permetraian kemudian.

Kata Kunci: keabsahan, perjanjian kerja waktu tertentu, materai, akibat hukum

### **ABSTRACT:**

Communities often assume that employment agreements signed without materai are illegal and therefore are not recognized. In law, the purpose of the covenant is to prove the existence of a legal event forming a legal relationship between the parties (the engagement). So here is the relationship between workers and employers. In certain time labor agreements made for the benefit of such proofs, stamp duty is not a legitimate requirement, so the absence of stamp duty does not result in a specified time period of employment being invalid. Because the legitimate requirements of the agreement contained in Article 1320 of the Civil Code and Article 52 of Act 13 of 2003 on Manpower does not require stamp duty. Thus the legal consequence of the absence of seal is that the agreement remains binding on the parties making it, but if the agreement or document is to be used before the court as a proof then it can be done later.

Key words: legitimacy, work agreement specifictime, stamp duty, legal effect

### **PENDAHULUAN**

Tuntutan hubungan kerja dengan sistem kontrak kerja merupakan salah satu tuntutan investor asing yang akan menanamkan sahamnya di Indonesia. Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapatkan pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih

meningkatkan daya saing dirasakan oleh majikan dalam melakukan perdagangan internasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap.

Dalam melakukan hubungan kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh, pengusaha lebih senang memilih pekerja dengan status kontrak kerja daripada pekerja tetap. Hubungan kerja yang didasarkan pada sistem kontrak kerja lebih efisien dibandingkan dengan menggunakan pekerja tetap. Anggapan pengusaha atau majikan menggunakan pekerja tetap, tidak efisien, karena harus memperhatikan banyak hal yang berkaitan dengan ketenangan kerja. misalnya beberapa ketentuan dari peraturan yang mengatur mengenai upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosialnya, hari istirahat atau cuti, dan tidak mudah untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak apabila di kemudian hari ternyata pekerja malas. Kontrak kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pada saat seorang pekerja awalnya diberi pekerjaan, biasanya akan ditawarkan untuk menandatangani suatu perjanjian yang sudah dibuat oleh pengusaha. Perjanjian seperti itu biasa disebut dengan Perjanjian standar atau kontrak baku. Perjanjian baku adalah perjanjian yang berisi formulir yang isinya telah distandarisasi (dibakukan) terlebih dahulu secara sepihak oleh produsen, serta bersifat massal tanpa mempertimbangkan perbedaan kondisi yang dimiliki konsumen.<sup>1</sup> Perjanjian ini tumbuh karena adanya kebutuhan. Perjanjian itu terkadang ditandatangani tanpa dibubuhi materai. Permasalahan yang sering muncul di masyarakat, banyak perjanjian kerja yang ditanda tangani tanpa dibubuhi materai dianggap tidak sah menurut hukum, dan ditanyakan apa akibat hukum dari perjanjian tersebut

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi permasalahan dalam tulisan ini adalah bagaimanakah keabsahan dan akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu tanpa materai?

### **Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *arbeidssoevenkos*, yang diartikan sebagaimana tercantum dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak

---

<sup>1</sup> Salim Hs, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 19.

yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>2</sup>

Dari pengertian itu menunjukkan bahwa kedudukan yang satu, yaitu buruh atau pekerja adalah tidak sama dan tidak seimbang dengan pemberi kerja. maka dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan sama dan seimbang.<sup>3</sup>

Pengertian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang termuat dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Bab I ketentuan Umum, Pasal 1 angka 15, bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Dari pengertian tersebut, sesungguhnya telah terpenuhi yaitu adanya pengertian perjanjian yang selaras, seimbang dan setara serta tidak ada lagi perbedaan prinsip.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membuat dua klasifikasi perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Klasifikasi ini penting karena sarat dengan perlindungan hukum untuk buruh. Undang-undang menentukan sejumlah syarat perjanjian kerja waktu tertentu. Syarat-syarat ini diadakan atau diminimalkan. Praktik menunjukkan bahwa banyak perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat, padahal syarat-syarat material tidak terpenuhi. Pengusaha sering memaksakan pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk menghindari sejumlah beban oleh undang-undang, padahal didalam sejumlah beban ini diletakan perlindungan hukum untuk buruh.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menegaskan defenisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Defenisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditegaskan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri ini menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam ketentuan Pasal 57 – 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan pada:<sup>4</sup>

1. Jangka waktu tertentu
2. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

---

<sup>2</sup>Mathius Tambing & Atum Burhanuddin, *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum ketenagakerjaan, Sebelum, Selama dan Sesudah Masa Kerja* (Jakarta: LPKHI, 2011) h. 143.

<sup>3</sup>*Ibid.*

<sup>4</sup>Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Cet. 1; Jakarta: Pradnya Paramita, 2007).

Jika dicermati pasal 56 sampai dengan pasal 60 undang-undang ketenagakerjaan dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk dapat dibuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu diperlukan dua syarat, yaitu syarat material dan syarat formil. Syarat materiilnya yaitu:<sup>5</sup>

1. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis atau sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. Pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Pekerjaan untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Pekerjaan kerja untuk waktu tidak tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama dua tahun. Perpanjangan diperbolehkan untuk waktu paling lama satu tahun.

Sedangkan syarat formal perjanjian kerja waktu tertentu, pertama perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia, dan menggunakan huruf latin. Kedua, jika perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, dan kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Ketiga, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Keempat, pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama tujuh hari sebelum kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada buruh yang bersangkutan. Kelima, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama; pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu karena juga merupakan suatu perjanjian, maka tetap harus tunduk pada kaidah-kaidah hukum perjanjian yang diatur pada Buku III BW. Menurut pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Perjanjian menurut bentuknya dapat dibagi menjadi 2 macam yaitu perjanjian lisan dan perjanjian tertulis. Dalam perjanjian tertulis ini dikenal istilah akta yaitu surat yang diberi tanda tangan, yang memuat peristiwa-peristiwa yang menjadi dasar

---

<sup>5</sup>Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2011), h. 40

<sup>6</sup>*Ibid.*

dari pada suatu hak atau perikatan yang dibuat sejak semula dengan sengaja untuk pembuktian. Menurut bentuknya akta dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :<sup>7</sup>

1. Akta autentik adalah akta yang dibuat oleh atau dihadapan pejabat yang berwenang yang memuat tentang adanya peristiwa-peristiwa yang menjadi dasar adanya hak atau perikatan dan mengikat bagi pembuatnya ataupun bagi pihak ketiga. Berdasarkan inisiatif pembuatnya, akta autentik dibagi menjadi 2, yaitu :
  - a. Akta pejabat (*acte amtelijke*). Akta yang inisiatif pembuatannya dari pejabat yang bersangkutan (dibuat oleh pejabat).
  - b. Akta para pihak (*acte partij*). Akta yang inisiatif pembuatannya dari para pihak di hadapan pejabat yang berwenang.

Akta autentik mempunyai kekuatan yang sempurna dan mengikat, artinya :

- a. Sempurna bahwa untuk membuktikan akta itu sempurna/tidak, atau benar/tidak, cukup dibuktikan dengan akta itu sendiri, dengan kata lain tidak memerlukan pembuktian dengan alat bukti lainnya.
  - b. Mengikat; bahwa hakim harus menguji kebenaran isi akta autentik itu sendiri kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.
2. Akta di bawah tangan adalah akta yang pembuatannya dilaksanakan sendiri oleh para pihak atau tidak ada campur tangan dari pejabat. Akta di bawah tangan ini mempunyai kekuatan pembuktian berdasarkan pengakuan dari pihak-pihak yang membuatnya, artinya kekuatan akta di bawah tangan ini dapat dipersamakan kekuatannya dengan akta autentik bila dalam hal pembuktiannya oleh para pembuat akta di bawah tangan mengakui atau membenarkan apa yang ditandatangani.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa pokok-pokok perbedaan antara akta autentik dengan akta di bawah tangan adalah sebagai berikut:

Akta autentik (Pasal 1868 KUH Perdata):<sup>8</sup>

1. Akta autentik dibuat dalam bentuk sesuai dengan yang ditentukan oleh undang-undang
2. Harus dibuat oleh atau di hadapan pejabat umum yang berwenang
3. Mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna, terutama mengenai waktu, tanggal pembuatan, dan dasar hukumnya
4. Kalau kebenarannya disangkal, maka si penyangkal harus membuktikan ketidakbenarannya.

---

<sup>7</sup>Handri Rahardjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2009), h. 64-65.

<sup>8</sup>R. Soeroso, *Perjanjian Di Bawah Tangan. Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 9-10.

Adapun Akta di bawah tangan :

1. Tidak terikat bentuk formal, melainkan bebas
2. Dapat dibuat bebas oleh setiap subjek hukum yang berkepentingan
3. Apabila diakui oleh penanda tangan atau tidak disangkal, akta tersebut mempunyai pembuktian yang sempurna sama halnya seperti akta autentik
4. Tetapi bila kebenarannya disangkal, maka pihak yang mengajukan sebagai bukti yang harus membuktikan kebenarannya (melalui bukti atau saksi-saksi).

Di dalam praktik sehari-hari sering terdapat akta atau perjanjian yang akan ditanda tangani akan dibubuhi materai terlebih dahulu, namun ada juga akta atau perjanjian yang hanya ditandatangani para pihak tanpa dibubuhi materai. Permasalahan yang sering muncul di masyarakat, banyak perjanjian yang ditanda tangani tanpa dibubuhi materai dianggap tidak sah menurut hukum, dan ditanyakan apa akibat hukum dari perjanjian tersebut, apalagi jika terjadi pada perjanjian kerja waktu tertentu. Namun sebelum dijelaskan hubungan materai dengan sahnya perjanjian dan apa akibat hukumnya, terlebih dahulu dijelaskan apa itu materai.

### **Materai**

Dasar hukum Materai diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 Tentang Bea Materai. Penambahan kata bea pada undang-undang tersebut dikarenakan materai itu digolongkan dalam pajak negara. Jadi bea materai adalah pajak yang dikenakan atas suatu dokumen.<sup>9</sup> Sedangkan dokumen yang dimaksud adalah kertas yang bertuliskan tulisan yang mengandung arti dan maksud tentang perbuatan, keadaan, atau kenyataan bagi seseorang dan atau pihak-pihak yang berkepentingan.<sup>10</sup>

Menurut pasal 1 sampai dengan pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2000 Tentang Perubahan Tarif Bea Materai Dan Besarnya Batas Pengenaan Harga Nominal Yang Dikenakan Bea Materai, dokumen yang dikenakan bea materai adalah dokumen yang berbentuk:

- a. Surat perjanjian dan surat-surat lainnya yang dibuat dengan tujuan untuk digunakan sebagai alat pembuktian mengenai perbuatan, kenyataan atau keadaan yang bersifat perdata;
- b. Akta-akta notaris termasuk salinannya;
- c. Akta-akta yang dibuat oleh Pejabat Pembuat akta Tanah (PPAT) termasuk rangkap-rangkapnya;
- d. Surat yang memuat jumlah uang, yaitu :
  - 1) Yang menyebutkan penerimaan uang;
  - 2) Yang menyatakan pembukuan uang atau penyimpanan uang dalam rekening di bank;

---

<sup>9</sup> Mardiasmo, *Perpajakan*, Edisi terbaru (Yogyakarta: Andi Offset, 2016), h. 369.

<sup>10</sup> Lihat Pasal 1 Angka 2 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 tentang Bea Materai.

- 3) Yang berisi pemberitahuan saldo rekening di bank, atau;
- 4) Yang berisi pengakuan bahwa utang uang seluruhnya atau sebagiannya telah dilunasi atau diperhitungkan;
- e. Surat berharga seperti wesel, promes dan aksep; atau
- f. Dokumen yang akan digunakan sebagai alat pembuktian di muka pengadilan, yaitu:
  - 1) Surat-surat biasa dan surat-surat kerumahtanggaan;
  - 2) Surat-surat yang semula tidak dikenakan bea materai berdasarkan tujuannya, jika digunakan untuk tujuan lain atau digunakan oleh orang lain, selain dari maksud semula.
- g. Cek dan bilyet giro
- h. Efek dengan nama dan dalam bentuk apapun

Sedangkan besarnya tarif bea materai dapat dilihat pada tabel berikut ini :<sup>11</sup>

<b>DOKUMEN</b>	<b>TARIF</b>
Surat perjanjian dan surat-surat lainnya yang dibuat dengan tujuan untuk digunakan sebagai alat pembuktian mengenai perbuatan, kenyataan atau keadaan yang bersifat perdata;	Rp 6.000,00
Akta-akta notaris termasuk salinannya	Rp 6.000,00
Akta-akta yang dibuat oleh Pejabat Pembuat akta Tanah (PPAT) termasuk rangkap-rangkapnya;	Rp 6.000,00
Dokumen yang akan digunakan sebagai alat pembuktian di muka pengadilan, Yaitu : <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Surat-surat biasa dan surat-surat kerumahtanggaan;</li> <li>2) Surat-surat yang semula tidak dikenakan bea materai berdasarkan tujuannya, jika digunakan untuk tujuan lain atau digunakan oleh orang lain, selain dari maksud semula.</li> </ul>	Rp 6.000,00
Surat yang memuat jumlah uang yang menyebutkan penerimaan uang <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Yang mempunyai harga nominal sampai dengan Rp 250.000,00</li> <li>b. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 250.000,00 sampai dengan Rp. 1.000.000,00</li> <li>c. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 1.000.000,00</li> </ul>	Tidak dikenakan Rp 3.000,00 Rp 6.000,00
Surat yang memuat jumlah uang yang menyatakan pembukuan uang atau penyimpanan uang dalam rekening di bank <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Yang mempunyai harga nominal sampai dengan Rp 250.000,00</li> <li>b. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 250.000,00</li> </ul>	Tidak dikenakan Rp 3.000,00

<sup>11</sup>Anastasia Diana & Lilis Setiawati, *Perpajakan: Teori dan Peraturan Terkini*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), h. 482-483.

sampai dengan Rp 1.000.000,00 c. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 1.000.000,00	Rp 6.000,00
Surat yang memuat jumlah uang yang berisi pemberitahuan saldo rekening di bank a. Yang mempunyai harga nominal sampai dengan Rp 250.000,00 b. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 250.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000,00 c. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 1.000.000,00	Tidak dikenakan Rp 3.000,00 Rp 6.000,00
Surat yang memuat jumlah uang yang berisi pengakuan bahwa utang uang seluruhnya atau sebagiannya telah dilunasi atau diperhitungkan a. Yang mempunyai harga nominal sampai dengan Rp 250.000,00 b. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 250.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000,00 c. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 1.000.000,00	Tidak dikenakan Rp 3.000,00 Rp 6.000,00
Surat berharga seperti wesel, promes dan aksep a. Yang mempunyai harga nominal sampai dengan Rp 250.000,00 b. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 250.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000,00 c. Yang mempunyai harga nominal lebih dari Rp 1.000.000,00	Tidak dikenakan Rp 3.000,00 Rp 6.000,00
Cek dan bilyet giro dikenakan Bea Materai dengan tarif sebesar RP. 3.000,00 tanpa batas pengenaan besarnya harga nominal	Rp 3.000,00
Efek dengan nama dan dalam bentuk apa pun yang a. Mempunyai harga nominal sampai dengan Rp 1.000.000,00 b. Mempunyai harga nominal lebih dari Rp 1.000.000,00	Rp 3.000,00 Rp 6.000,00
Sekumpulan efek dengan nama dan dalam bentuk apapun yang tercantum dalam surat kolektif yang a. Mempunyai harga nominal sampai dengan Rp 1.000.000,00 b. Mempunyai harga nominal lebih dari Rp 1.000.000,00	Rp 3.000,00 Rp 6.000,00

Bea materai tidak dikenakan atas:<sup>12</sup>

- a. Dokumen yang berupa:
  - 1) Surat penyimpanan barang

---

<sup>12</sup>*Ibid.*

- 2) Konosemen
  - 3) Surat angkutan penumpang dan barang
  - 4) Keterangan pemindahan yang dituliskan di atas dokumen sebagaimana dimaksud dalam angka 1), angka 2), dan angka 3)
  - 5) Bukti pengiriman dan penerimaan uang
  - 6) Surat pengiriman barang untuk dijual atas tanggungan pengirim
  - 7) Surat-surat lainnya yang dapat disamakan dengan surat-surat sebagaimana dimaksud dalam angka 1) sampai angka 6).
- b. Segala bentuk ijazah
  - c. Tanda terima gaji, uang tunggu, pensiun, uang tunjangan, dan pembayaran lainnya yang ada kaitannya dengan hubungan kerja serta surat-surat yang diserahkan untuk mendapatkan pembayaran itu;
  - d. Tanda bukti penerimaan uang Negara dari kas Negara, Kas Pemerintah Daerah, dan bank;
  - e. Kuitansi untuk semua jenis pajak dan untuk penerimaan lainnya yang dapat disamakan dengan itu dari Kas Negara, Kas Pemerintah Daerah, dan Bank;
  - f. Tanda penerimaan uang yang dibuat untuk keperluan intern organisasi;
  - g. Dokumen yang menyebutkan tabungan, pembayaran uang tabungan kepada penabung oleh bank, koperasi, dan badan-badan lainnya yang bergerak di bidang tersebut;
  - h. Surat gadai yang diberikan oleh Perusahaan Pegadaian;
  - i. Tanda pembagian dari keuntungan atau bunga dari efek, dengan nama dan dalam bentuk apapun.

### **Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanpa Materai**

Kebanyakan masyarakat seperti yang dijelaskan diatas menganggap bahwa jika sebuah dokumen hukum atau perjanjian, jika tidak dibubuhi materai maka tidak sah. Dalam hukum, tujuan dibuatnya perjanjian adalah untuk membuktikan adanya suatu peristiwa hukum yang membentuk hubungan hukum diantara para pihak (perikatan). Dalam perjanjian yang dibuat untuk kepentingan pembuktian semacam itu, materai bukanlah syarat sah, sehingga ketiadaan materai tidak menyebabkan perjanjian tersebut tidak sah. Syarat sahnya perjanjian menurut pasal 1320 KUH Perdata adalah sebagai berikut:

#### 1) Adanya Kata Sepakat (*Toestemming*)

Kesepakatan adalah kesesuaian, kecocokan, pertemuan kehendak dari yang mengadakan perjanjian atau pernyataan kehendak yang disetujui antara para pihak. Unsur kesepakatan antara lain:<sup>13</sup>

- a. *Offerte* (penawaran) adalah pernyataan pihak yang menawarkan
- b. *Acceptasi* (penerimaan) adalah pernyataan pihak yang menerima penawaran.

---

<sup>13</sup>Mariam Darus Badruzaman, *KUHPerdata*, Buku III (Bandung; Alumni, 2006), h. 98.

Selanjutnya menurut pasal 1321 KUH Perdata, kata sepakat harus diberikan secara bebas, dalam arti tidak ada paksaan, penipuan, dan kekhilafan. Masalah lain yang dikenal dalam KUH Perdata yakni yang disebut cacat kehendak (kehendak yang timbul tidak murni dari yang bersangkutan). Tiga unsur cacat kehendak (pasal 1321 KUH Perdata) antara lain:<sup>14</sup>

- a. Kekhilafan /kekeliruan/kesesatan/*dwaling* (pasal 1322 KUH Perdata).  
Sesat dianggap ada apabila pernyataan sesuai dengan kemauan tapi kemauan itu didasarkan atas gambaran yang keliru baik mengenai orangnya (disebut *error in persona*) atau objeknya (disebut *error in substantia*).
- b. Paksaan /*dwang* (pasal 1323-1327 KUH Perdata)  
Paksaan bukan karena kehendaknya sendiri, namun dipengaruhi oleh orang lain. Paksaan telah terjadi bila perbuatan itu sedemikian rupa sehingga dapat menakutkan seseorang yang berpikiran sehat dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian yang terang dan nyata.
- c. Penipuan /*bedrag* (pasal 1328 KUH Perdata)  
Pihak yang menipu dengan daya akalnya menanamkan suatu gambaran yang keliru tentang orangnya atau objeknya sehingga pihak lain berhak untuk menyepakati.

Perjanjian itu dapat dibatalkan, apabila terjadi ketiga hal tersebut diatas.

Di dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak seperti yang dijelaskan diatas. Kenyataannya dalam hubungan kerja buruh terutama yang unskilllabour tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi di dalam melakukan hubungan kerja. buruh tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai skill yang memadai.<sup>15</sup>

## 2) Kecakapan

Dalam kontrak juga dipenuhi syarat bahwa mereka yang mengadakannya haruslah cakap menurut hukum. Apa yang dimaksudkan dengan cakap menurut hukum pada dasarnya adalah setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya. Ketentuan mengenai seseorang yang sudah dewasa nampaknya berbeda menurut ketentuan yang satu dengan ketentuan yang lainnya.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Handri Rahardjo, *op.cit.*, h. 49-51

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) h. 43

<sup>16</sup> Mohdar Yanlua & Evy Savitri Gani, *Hukum Dagang* (Yogyakarta: Media Guru, 2015), h. 56.

Menurut KUH Perdata seseorang dikatakan sudah dewasa adalah saat berusia 21 tahun bagi laki-laki dan 19 tahun bagi wanita. Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun keatas). Untuk orang muda dan anak-anak dapat atau boleh bekerja asalakan di tempat yang dapat membahayakan jiwanya. Kenyataannya, karena alasan ekonomi, banyak diantara mereka yang bekerja walaupun tempat bekerjanya membahayakan.<sup>17</sup> Dalam KUH Perdata juga disebutkan adanya 3 kelompok orang-orang yang tergolong tidak cakap untuk bertindak di dalam hukum. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok ini adalah seperti dimaksud dalam pasal 1330 KUH Perdata, yaitu:

- i. Orang-orang yang belum dewasa
- ii. Orang-orang yang ditaruh dibawah pengampuan
- iii. Orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan undang-undang, dan semua orang kepada siapa UU telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Pentingnya arti kecakapan menurut hukum tentunya mempunyai 2 maksud, yakni yang pertama, maksud yang dilihat dari sudut rasa keadilan, yaitu perlunya orang yang membuat perjanjian mempunyai cukup kemampuan untuk menginsyafi secara benar akan tanggungjawab yang dipikulnya dengan perbuatan tersebut. Dan kedua, maksud yang dilihat dari sudut ketertiban hukum, yang berarti orang yang membuat perjanjian itu berarti mempertaruhkan kekayaannya. Artinya orang tersebut harus seseorang yang sungguh-sungguh berhak bebas berbuat atas harta kekayaannya. Orang yang tidak sehat akal pikirannya tentunya tidak mampu menginsyafi tanggungjawab yang harus dipikulnya. Demikian pula dengan orang-orang yang berada dibawah pengampuan, kedudukannya sama dengan orang yang belum dewasa (walaupun kenyataannya sudah dewasa). Khusus untuk golongan ketiga, orang-orang perempuan yang telah bersuami, kenyataannya dalam praktek sekarang ini sudah tidak berlaku lagi.<sup>18</sup>

Hal ini dapat dilihat dari sikap Mahkamah Agung dengan surat edarannya Nomor 03/1963 tanggal 4 Agustus 1963, yang ditujukan kepada ketua Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi di seluruh Indonesia, yang menjelaskan bahwa pasal 108 dan 110 KUH Perdata tentang kewenangan seorang istri untuk melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di pengadilan tanpa izin dan bantuan dari suaminya, sudah tidak berlaku lagi.

### 3) Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu disini berbicara tentang objek perjanjian (pasal 1332 s/d 1334 KUH Perdata). Jika dihubungkan dengan hubungan kerja, maka semua

---

<sup>17</sup> Asri Wijayanti, *op.cit.*, h. 44

<sup>18</sup> Mohdar Yanlua & Evy Savitri Gani, *op.cit.*, h. 56.

orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan kerja.

4) Suatu sebab yang halal

Sebab yang dimaksud adalah isi perjanjian itu sendiri atau tujuan dari pihak mengadakan perjanjian (lihat pasal 1337 KUH Perdata). Halal adalah tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika dihubungkan dengan hukum perburuhan, maka pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Syarat kesepakatan dan syarat kecakapan di atas biasa disebut syarat subjektif, yakni mengenai subjeknya, bila syarat ini tidak dipenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan (untuk membatalkan perjanjian itu harus ada inisiatif minimal dari salah satu pihak yang merasa dirugikan untuk membatalkannya). Batas waktu membatalkannya 5 tahun (Pasal 1454 KUH Perdata). Syarat suatu hal tertentu dan sebab yang halal disebut syarat objektif yaitu syarat mengenai objeknya, bila syarat ini tidak dipenuhi maka perjanjian batal demi hukum (sejak semula dianggap tidak pernah ada perjanjian sehingga tidak perlu pembatalan).<sup>19</sup>

Syarat sah perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdata juga sesuai dengan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang dipekerjakan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pembahasan di atas, diketahui bahwa ketiadaan materai tidaklah membuat suatu perjanjian kerja tertentu itu menjadi tidak sah. Ketidadaan materai dalam suatu surat perjanjian (dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu) tidak membuat perbuatan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu itu menjadi tidak sah, melainkan hanya tidak memenuhi persyaratan sebagai alat pembuktian. Menurut pasal 2 ayat 1 huruf a Undang-Undang bea Materai, permetaian dalam suatu perjanjian penting agar surat perjanjian tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian mengenai perbuatan, kenyataan atau keadaan yang bersifat perdata. Dengan demikian akibat hukum dari ketidadaan materai adalah perjanjian itu tetap mengikat para pihak yang membuatnya, namun jika nantinya perjanjian atau dokumen itu akan digunakan di muka pengadilan sebagai alat bukti maka dapat dilakukan permetaian kemudian.

Menurut Pasal 1 Angka 5 Peraturan menteri Keuangan Nomor 70/PMK.03/2014 Tentang tata Cara Permetaian Kemudian, Permetaian Kemudian adalah suatu

---

<sup>19</sup>Handri Raharjo, *op cit.*, h. 57.

cara pelunasan Bea Meterai yang dilakukan oleh Pejabat Pos atas permintaan pemegang dokumen yang Bea Meterainya belum dilunasi sebagaimana mestinya. Pemeteraian kemudian dilakukan atas dokumen antara lain :<sup>20</sup>

- 1) Dokumen yang akan digunakan sebagai alat pembuktian di muka pengadilan;
- 2) Dokumen yang Bea Meterainya tidak atau kurang dilunasi sebagaimana mestinya; dan/atau
- 3) Dokumen yang dibuat di luar negeri yang akan digunakan di Indonesia.

Pelunasan Bea Meterai atas dokumen menjadi penting, hal mana dokumen yang akan digunakan sebagai alat pembuktian mengenai perbuatan, kenyataan atau keadaan yang bersifat perdata. Cara pelunasannya yaitu:<sup>21</sup>

- 1) Dokumen yang akan digunakan sebagai alat pembuktian di muka pengadilan, maka Bea Meterai yang terutang dilunasi pada saat Pemeteraian Kemudian dilakukan.
- 2) Dokumen yang Bea Meterainya tidak atau kurang dilunasi sebagaimana mestinya, maka Bea Meterai yang tidak atau kurang dilunasi ditambah denda administrasi sebesar 200% dari Bea Meterai yang tidak atau kurang dibayar
- 3) Dokumen yang dibuat di luar negeri yang akan digunakan di Indonesia, apabila Pemeteraian Kemudian dilakukan sebelum Dokumen digunakan di Indonesia, maka Bea Meterai yang terutang pada saat Pemeteraian Kemudian dilakukan. Dokumen yang dibuat di luar negeri yang akan digunakan di Indonesia, apabila Pemeteraian Kemudian dilakukan setelah Dokumen digunakan di Indonesia, maka Bea Meterai yang terutang pada saat Pemeteraian Kemudian dilakukan ditambah denda administrasi sebesar 200% dari Bea Meterai yang tidak dibayar.

Pemeteraian Kemudian harus disahkan oleh Pejabat Pos. Pengesahan oleh Pejabat Pos dilakukan setelah pemegang Dokumen melunasi Bea Meterai dengan menggunakan meterai tempel atau Surat Setoran Pajak (SSP). Pelunasan Bea Meterai dengan Pemeteraian Kemudian dilakukan dengan menggunakan meterai tempel atau Surat Setoran Pajak (SSP), sedangkan pelunasan denda administrasi dilakukan dengan menggunakan Surat Setoran Pajak (SSP).<sup>22</sup>

Pelunasan Bea Meterai yang dilakukan dengan menggunakan meterai tempel beserta pelunasan dendanya dilakukan dengan ketentuan pemegang Dokumen melunasi Bea Meterai yang terutang dengan cara menempelkan meterai tempel

---

<sup>20</sup>Lihat Pasal 2 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70/PMK.03/2014 Tentang tata Cara Pemeteraian Kemudian

<sup>21</sup>Lihat Pasal 4 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 70/PMK.03/2014 Tentang tata Cara Pemeteraian Kemudian

<sup>22</sup>Lihat Pasal 3 ayat 3, 4, dan 5 Peraturan menteri Keuangan Nomor 70/PMK.03/2014 Tentang tata Cara Pemeteraian Kemudian

sebesar Bea Meterai yang tidak atau kurang dilunasi pada Dokumen yang akan dilakukan Pemeteraian Kemudian. Pemegang Dokumen harus menyerahkan Dokumen yang Bea Meterainya akan dilunasi dengan cara Pemeteraian Kemudian kepada Pejabat Pos di kantorpos. Pemegang Dokumen membayar denda sebesar 200% (dua ratus persen) dari Bea Meterai yang tidak atau kurang dibayar dengan menggunakan Surat Setoran Pajak (SSP) dengan Kode Akun Pajak 411611 dan Kode Jenis Setoran 512. Kemudian Pejabat Pos membubuhkan cap "TELAH DILAKUKAN PEMETERAIAN KEMUDIAN SESUAI DENGAN PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMOR /PMK.03/2014" disertai dengan nama, NIPPOS, dan tanda tangan Pejabat Pos yang bersangkutan, pada Dokumen yang telah ditempel meterai tempel dan Surat Setoran Pajak (SSP) yang telah ditera Nomor Transaksi Penerimaan Negara (NTPN).<sup>23</sup>

Sedangkan Pelunasan Bea Meterai yang dilakukan dengan menggunakan Surat Setoran Pajak (SSP) beserta pelunasan dendanya dilakukan dengan ketentuan pemegang Dokumen membuat dan menyerahkan daftar Dokumen yang akan dilakukan Pemeteraian Kemudian kepada Pejabat Pos di kantor pos. Pemegang Dokumen melunasi Bea Meterai yang tidak atau kurang dilunasi berdasarkan daftar Dokumen dengan menggunakan Surat Setoran Pajak (SSP) dengan Kode Akun Pajak 411611 dan Kode Jenis Setoran 100. Pemegang Dokumen membayar denda sebesar 200% (dua ratus persen) dari Bea Meterai yang tidak atau kurang dibayar dengan menggunakan Surat Setoran Pajak (SSP) dengan Kode Akun Pajak 411611 dan Kode Jenis Setoran 512. Setelah itu Pejabat Pos membubuhkan cap "TELAH DILAKUKAN PEMETERAIAN KEMUDIAN SESUAI DENGAN PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMOR /PMK.03/2014" disertai dengan nama, NIPPOS, dan tanda tangan Pejabat Pos yang bersangkutan, pada daftar Dokumen dan Surat Setoran Pajak (SSP) yang telah ditera Nomor Transaksi Penerimaan Negara (NTPN).<sup>24</sup>

### **Kesimpulan**

Dalam praktik sehari-hari sering terdapat akta atau perjanjian yang akan ditanda tangani dibubuhi materai terlebih dahulu, namun ada juga akta atau perjanjian yang hanya ditandatangani para pihak tanpa dibubuhi materai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 Tentang Bea Materai, bea materai adalah pajak yang dikenakan atas suatu dokumen. Kebanyakan masyarakat menganggap bahwa jika sebuah dokumen hukum atau perjanjian, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu, jika tidak dibubuhi materai maka tidak sah. Menurut Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara

---

<sup>23</sup>Lihat Pasal 5 Ayat 1 Peraturan menteri Keuangan Nomor 70/PMK.03/2014 Tentang tata Cara Pemeteraian Kemudian

<sup>24</sup>Lihat Pasal 5 Ayat 2 Peraturan menteri Keuangan Nomor 70/PMK.03/2014 Tentang tata Cara Pemeteraian Kemudian

pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Dalam hukum, tujuan pembuatan perjanjian adalah untuk membuktikan adanya suatu peristiwa hukum yang membentuk hubungan hukum diantara para pihak (perikatan). Dalam perjanjian yang dibuat untuk kepentingan pembuktian semacam itu, materai bukanlah syarat sah, sehingga ketiadaan materai tidak menyebabkan perjanjian tersebut tidak sah. Syarat sahnya perjanjian menurut pasal 1320 KUHPerdata adalah adanya kata sepakat, kecakapan, suatu hal tertentu dan sebab yang halal. Syarat sah perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPerdata juga sesuai dengan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan tentang dasar pembuatan perjanjian kerja. Ketidadaan materai tidaklah membuat suatu perjanjian kerja tertentu itu menjadi tidak sah. Ketidadaan materai dalam suatu surat perjanjian (dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu) tidak membuat perbuatan hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu itu menjadi tidak sah, melainkan hanya tidak memenuhi persyaratan sebagai alat pembuktian. Dengan demikian akibat hukum dari ketidadaan materai adalah perjanjian itu tetap mengikat para pihak yang membuatnya, namun jika nantinya perjanjian atau dokumen itu akan digunakan di muka pengadilan sebagai alat bukti maka dapat dilakukan perметраian kemudian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badruzaman, Mariam Darus. *KUHPerdata*, Buku III, Bandung: Alumni, 2006.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011.
- Diana, Anastasia & Lilis Setiawati. *Perpajakan: Teori Dan peraturan Terkini*, Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- HS, Salim. *Hukum Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cet. 1; Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Mardiasmo. *Perpajakan*, Edisi terbaru, Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
- Rahardjo, Handri. *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Soeroso, R. *Perjanjian di Bawah Tangan Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Tambing, Mathius & Atum Burhanuddin. *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan, Sebelum, Selama dan Sesudah Masa Kerja*, Jakarta: LPKHI, 2011.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1985 Tentang Bea Materai*  
-----*. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*  
-----*. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*

-----. *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2000 Tentang Perubahan Tarif Bea Materei Dan Besarnya Batas Pengenaan Harga Nominal Yang Dikenakan Bea Materei.*

-----. *Peraturan Menteri Keuangan 70/PMK.03/2014 Tentang Tata Cara Pemeteraian Kemudian.*

-----. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Yanlua, Mohdar & Evy Savitri Gani. *Hukum Dagang*, Yogyakarta: Media Guru, 2015.