

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

1. Pengertian Tentang Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹ Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.³

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau dibawah

¹ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cetakan 5, Rajawali Pers, Hal 27.

² *Ibid.*

³ *Ibid*, Hal 28.

perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerjaan (bagian dari tenaga kerja).

Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja ataupun pegawai.⁴

a. Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu : tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja di atas yaitu : Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 tentang petunjuk pelaksanaan Pemotongan Pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa dan kegiatan orang pribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut : pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan

⁴ Astri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafia, Jakarta, Hal 107.

pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan.

Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atau kehadirannya secara harian.

Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik sandal. Tenaga kerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya.

Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-

ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasari atas volume pekerjaan dibawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.

PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus. Perjanjian ini akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja

bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Contohnya seseorang yang dikontrak sebagai karyawan tidak tetap di PT Adi Sakti pada jangka waktu tertentu. Tenaga kerja tersebut bekerja dan menerima upah untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, apabila masa kontrak tenaga kerja tersebut habis dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak maka sejak kontrak tersebut habis tenaga kerja dan perusahaan tersebut tidak lagi memiliki hubungan kerja.

2. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.⁵ Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.⁶

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.⁷

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

⁵ Astri Wijayanti, *Op.Cit.*, Hal 36.

⁶ Hartono Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 10

⁷ Tjepi F. Aloewic, 1996, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, hal 32.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁸

Selain itu Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.⁹

3. Unsur-unsur hubungan kerja

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu sebagai berikut :

a. Perintah

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah)¹⁰. Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.¹¹

⁸ Imam Soepomo, *Op.Cit*, Hal. 19

⁹ Abdul Hakim, 2014, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesi*, cetakan ke-4 edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, H.39.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

Dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Oleh karena itu kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.¹²

b. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjian dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerjaan itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk

¹² *Ibid.*

dilakukan sendiri atau membebankan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerdara yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.

c. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja.buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dan/ atau akan dilakukan.

Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul “*Principles of Personal Management*” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.¹³

Di dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan

¹³ I wayan Nedeng, 2003, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta, Hal 2.

tunjangan tetap. Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu :

i. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relatif sama.¹⁴ Contoh : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi dan lain-lain.

ii. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja.¹⁵ Contoh : tunjangan transportasi, tunjangan makan, biaya operasional dan lain-lain.

4. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai

¹⁴ Rukiyah L, dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, Hal. 210.

¹⁵ *Ibid.*

majikan.¹⁶ Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.¹⁷ Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdara yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak lain” menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang untuk memerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁸

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan

¹⁶ Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, hal 9

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja Bhayangkara*, Jakarta, Hal 75

mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.¹⁹

Prinsip yang menonjol didalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.²⁰ Didalam prinsip perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu :

1. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
2. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu.²¹

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

a. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Sebelum kita membahas tentang syarat perjanjian kerja, kita lihat dulu syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang berbunyi : untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;

¹⁹ Subekti, 1977, *Aneke Perjanjian*, Cet. II, Alumni Bandungm Hal.63

²⁰ Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini 2001, *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hal.12

²¹ *Ibid.*

- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian batal demi hukum.

Penjelasan dari empat syarat sahnya suatu perjanjian yaitu :

- a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya

Kata sepakat adalah bahwa kedua subjek yang membuat perjanjian itu harus bersepakat, harus setuju dan seia sekata mengenai hal-hal pokok yang di perjanjian, tanpa adanya suatu paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwang*), dan penipuan (*bedrog*).²² Kata sepakat merupakan unsur utama dari keempat syarat suatu perjanjian, menurut Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang disepakati kedua pihak.²³

- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Pada Pasal 1330 KUHPerdara, menyatakan bahwa orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah :

1. Orang yang belum dewasa;
2. Mereka yang berada dibawah pengampunan;

²² Imam Soepomo, 1989, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Hal 22.

²³ *Ibid.*

3. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Menurut Pasal 1330 KUHPerdara, orang dewasa adalah orang yang telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun, atau yang berumur kurang dari 21 tahun tetapi telah menikah. Sehingga dari ketentuan tersebut, mereka yang termasuk dalam kriteria diatas tidak dapat membuat suatu perjanjian dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk didalam ketiga kriteria diatas maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

- c. Suatu hal tertentu

Suatu perjanjian harus mempunyai obyek tertentu, menurut Pasal 1333 KUHPerdara, suatu perjanjian harus dapat menentukan jenisnya baik mengenai benda berwujud atau benda tidak berwujud, yang menjadi obyek sebuah perjanjian harus ditentukan jenisnya atau suatu barang yang kemudian hari bisa menjadi suatu obyek dari sebuah perjanjian, hal ini terdapat dalam Pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara.

- d. Suatu sebab yang halal

Dalam perjanjian kerja yang dimaksud dengan suatu sebab halal adalah bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan sebagainya, ketentuan ini terdapat dalam Pasal 1337 KUHPerdara. Syarat-syarat perjanjian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal ini dibedakan menjadi dua yaitu :

Pasal 52 yang berisikan syarat-syarat materil seperti kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan atau kecapakan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban. “adanya pekerjaan yang diperjanjikan” maksudnya semua orang bebas untuk melakukan suatu hubungan kerja apabila pekerjaannya jelas yaitu pekerjaan.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat dengan cara tertulis yang berisikan : a) Nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha, b) nama,jenis kelamin, umur dan alamat pekerjaan, c) jabatan atau jenis pekerjaan, d) tempat pekerjaan, e) besaran upah dan cara pembayarannya, f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha pekerja, g) mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, h) tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat, i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jadi secara garis besar dapat disimpulkan syarat perjanjian kerja harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, itikad yang baik yang menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga dapat menjadi cerminan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kedua belah pihak cakap melakukan tindakan hukum (sesuai dengan Pasal 1329 KUHperdata), adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

b. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses pembuktian.²⁴

Namun, tidak dapat dihindari bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga didasari dengan kepercayaan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap, status pekerjaannya yaitu pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Dalam Pasal 1603 a ayat (1) KUHPerdara yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jelaslah bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi pula menjadi tiga, yaitu :

²⁴ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan ke-12, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 66.

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian,
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang.

Selain itu, perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, kecakapan seorang calon pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang).²⁵

Dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak tertentu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;

²⁵ Kosidin Koko, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV Mandar Maju, Bandung, Hal 76

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk terbaru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.²⁶

c. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Luasnya kedudukan para pihak ini karena saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Uraian tentang masing-masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dijelaskan, sebagai berikut :

1. Pekerja atau Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan

²⁶ *Ibid*, Hal 40.

pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut mengandung dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya perbedaan tersebut terletak karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja merupakan keperdataan yang dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani (hukum otonom) yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom)

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istiah pekerja/buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 yang telah daitur sebelumnya.²⁷

2. Pemberi Kerja atau Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseoranh, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar indonesia.

Berdasarkan pengertian pengusaha tersebut dapat diartikan adalah :

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan ;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- c. Badan hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukam milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu usaha (*entrepreneur*), yang artinya pemberi kerja/buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja/buruh. Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain

²⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm.220

pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁸

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian perjanjian kerja tertentu atau lebih lazim disebut dengan kesepakatan kerja tertentu ada ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/Men/1986 yang berbunyi Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diasakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.²⁹

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.³⁰ Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.³¹ Berdasarkan ketentuan tersebut maka jelaslah bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang

²⁸ *Ibid*,

²⁹ Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1986

³⁰ Pasal 1 huruf a Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.

³¹ Pasal 1 huruf b Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.

dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap atau status pekerjanya adalah pekerja tetap.

1. Pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Alasan pemerintah melegalkan sistem kerja dengan PKWT adalah untuk menuntaskan masalah pengangguran. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem PKWT baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan walaupun dengan batasan-batasan yang tidak terlalu ketat.

Pada undang-Undang sebelumnya yaitu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang kerja dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, hubungan kerja tidak tetap tersebut tidak ada diatur, sebaliknya juga tidak ada dilarang. Sehingga kalau terjadi hubungan kerja kontrak dikarenakan masyarakat menggunakannya sebagai suatu kebiasaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yuridis yang lebih kuat dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya. Hal ini dapat terlihat bahwa PKWT terdapat pengaturan tersendiri dalam sub bab tentang hubungan kerja. Kemudian dibuatlah peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan. Sebagaimana yang diatur dalam

Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal :³²

- a. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pengusaha yang berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);
- b. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerja yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

Dalam hal ini pemerintah berkeinginan untuk memberikan kesempatan bagi pengusaha yang akan menggunakan sistem kerja kontrak dengan lebih leluasa. Hal ini didukung oleh kondisi pasar kerja yang menyediakan banyak tenaga kerja potensial sehingga mengganti pekerja lama dengan pekerja baru bukan hal yang sulit bagi pengusaha.

Untuk menghindari multitafsir ini maka perlu ditetapkan secara tegas tentang :

- i. Kategori pekerja tetap dan tidak tetap;

³² Agusmidah, *Op.Cit*, hlm 339.

- ii. Kategori pekerjaan inti dan non inti;
- iii. Syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT
- iv. Sanksi yang tegas bagi pelanggaran butir-butir di atas.

Mengenai jangka waktu PKWT juga diatur dengan tegas termasuk persoalan syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT dan sanksi apa yang dapat dijatuhkan pada pengusaha apabila melanggar ketentuan. Seorang pekerja yang dipekerjakan dalam PKWT tidak boleh terikat dengan perjanjian kerja selama lebih dari 3 (tiga) tahun, namun masih terdapat celah bagi pengusaha untuk dapat lebih lama lagi mengikat pekerja dengan sistem PKWT, yaitu dengan melakukan perpanjangan dan pembaharuan PKWT.

Dalam urusan rumusan penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh pemerintah disebutkan bahwa perlu dilakukan perubahan pengaturan tentang PKWT yang terdapat dalam Pasal 59, antara lain:³³

- a. PKWT yang dilakukan atas dasar jangka waktu dapat dilakukan untuk semua jenis pekerjaan;
- b. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama lima tahun;
- c. Setelah berakhirnya PKWT sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan pekerja/buruh berhak atas santunan yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

³³ Bahan Tripartit, *Usulan Rumusan Penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 8 Februari 2006, Jakarta, 2006

- d. PKWT yang dilakukan secara terus-menerus dan melebihi jangka waktu lima tahun demi hukum berubah menjadi PKWTT;
- e. Dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pengusaha maka pengusaha wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterima sampai berakhirnya PKWT;
- f. Dalam hal hubungan kerja sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pekerja melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja maka pekerja tidak berhak atas santunan dan pekerja yang bersangkutan wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterima sampai masa berakhirnya PKWT;
- g. Dalam hal PKWT yang dilakukan atas dasar selesainya pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 56 ayat (2) huruf b, tidak ada pembatasan jangka waktu.
- h. PKWT atas selesainya suatu pekerjaan harus memuat batasan suatu pekerjaan dinyatakan telah selesai.

2. Persyaratan PKWT

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Untuk pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja tertentu terdapat persyaratan yang harus dipenuhi yang terdiri dari dua macam syarat, yaitu syarat formil dan syarat materil. Syarat materil diatur Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Syarat- syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :³⁴

- a. Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- b. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan;
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat materil dari perjanjian kerja tertentu disebutkan bahwa kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud ayat (1) pada angka 1 dan 2 atau tidak memenuhi syarat subjektif maka perjanjian dapat dibatalkan,³⁵ yaitu dengan permohonan atau gugatan kepada pengadilan, sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) angka 3 dan 4 atau tidak memenuhi syarat objektif maka secara otomatis perjanjian yang dibuat adalah batal demi hukum.³⁶

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis.³⁷ Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.³⁸ Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama

³⁴ Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁵ Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁶ Djumadi, *Op. Cit*, hlm 67, akibat hukum dari tidak dipenuhinya syarat-syarat tersebut juga sama dengan akibat yang diatur dalam perjanjian pada umumnya yang menganut asas konsensualisme seperti diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata.

³⁷ Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁸ Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Walau demikian, dalam masa percobaan ini pengusaha tetap dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Ketentuan tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan, maka PKWT tersebut batal demi hukum.³⁹ PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁴⁰

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.100/VI/2004 disebutkan bahwa dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.⁴¹ Apabila dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Selanjutnya dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, namun apabila dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaruan sebagaimana yang dimaksud yaitu dilakukan setelah melebihi

³⁹ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm 35, hal ini diatur dalam Pasal 58 ayat (2) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰ Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴¹ Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004.

masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Selain itu disebutkan juga para pihak dapat mengatur hal lain dari ketentuan tersebut yang dituangkan dalam perjanjian.

Adapun syarat-syarat formal yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut : ⁴²

- a. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing digunakan untuk pekerja, pengusaha dan kantor departemen tenaga kerja setempat yang masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama;
- b. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani kesepakatan kerja tertentu;
- c. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu semuanya ditanggung oleh pengusaha;
- d. Kesepakatan kerja tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:⁴³
 1. Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan;
 2. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
 3. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan;
 4. Besarnya upah serta cara pembayaran;
 5. Hak dan kewajiban pekerja;
 6. Hak dan kewajiban pengusaha;

⁴² Djumadi, *Op.Cit*, hlm 67

⁴³ Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

7. Syarat-syarat kerjanya;
8. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
9. Tempat atau alokasi kerja;
10. Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal berlakunya;
11. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁴ Bila syarat-syarat perjanjian kerja tersebut lebih rendah maka syarat-syarat yang berlaku adalah yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004 disebutkan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

3. Kategori Pekerjaan Dalam PKWT

Dalam praktek sering terjadi penyimpangan terhadap kategori pekerjaan untuk PKWT dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memperlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap.⁴⁵

⁴⁴ Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁵ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm 36

Dalam PKWT terdapat beberapa kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT sebagai dasar adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang sifatnya musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT antara lain terdapat dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 12. Hal-hal yang diatur tersebut antara lain:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, harus memuat antara lain:⁴⁶
 - a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - b. Jangka waktunya paling lama 3 (tiga) tahun.

⁴⁶ Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

- c. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat pekerjaan selesai.
 - d. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
 - e. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
 - f. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 - g. Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.
2. PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya musiman, hal yang diatur antara lain:⁴⁷
- a. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
 - b. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
 - c. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

⁴⁷ Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

- d. Pengusaha yang memperkerjakan peker/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.⁴⁸
 - e. PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.⁴⁹
3. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, hal yang diatur antara lain: ⁵⁰
 - a. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - b. PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
 - c. PKWT tersebut juga tidak dapat dilakukan pembaruan.
 - d. PKWT tersebut hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.⁵¹
 4. Perjanjian kerja harian atau lepas, hal yang diatur antara lain: ⁵²
 - a. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

⁴⁸ Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

⁴⁹ Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

⁵⁰ Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

⁵¹ Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004

⁵² Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004

- b. Perjanjian kerja harian lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.
- d. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam hal tersebut dikucualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
- e. Pengusaha yang memperjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para buruh/pekerja.
- f. Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
 - 1. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
 - 2. Nama/ alamat pekerja/buruh.
 - 3. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - 4. Bersama upah dan atau imbalan lainnya.
- g. Daftar pekerja/buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak memperkerjakan pekerja/buruh.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap,⁵³ yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

4.Jangka Waktu PKWT

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang boleh diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diperbaharui untuk satu kali saja karena satu hal tertentu. Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama, dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun. Walaupun demikian karena alasan-alasan yang mendesak untuk jenis pekerjaan tertentu dengan seizin Menteri Tenaga Kerja ketentuan tersebut dapat dikesampingkan.⁵⁴

Perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT maka secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum.

⁵³ Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵⁴ Djumadi, *Op.Cit*

5. Berakhirnya PKWT

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu terdapat dua kemungkinan yaitu karena:⁵⁵

- a. Demi hukum yaitu karena berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau yang disepakati telah lampau
- b. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.

Dalam Pasal 16 ayat (1 dan 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1986 yang berbunyi bahwa : kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berlangsung terus sampai pada waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/ selesainya pekerjaan yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam kesepakatan kerja⁵⁶, kecuali karena:

1. Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja,⁵⁷ misalnya:
 - a. Memberikan keterangan palsu sewaktu membuat kesepakatan kerja;
 - b. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotik di tempat kerja;
 - c. Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lain;
 - d. Menganiaya, menghina secara kasar, mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;

⁵⁵ *Ibid*, hlm 69

⁵⁶ Pasal 16 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN.1986

⁵⁷ Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1986

- e. Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan;
 - f. Dengan sengaja atau kecerobohnya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
 - g. Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
 - h. Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.
2. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha,⁵⁸ antara lain sebagai berikut:
- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha;
 - b. Membujuk pekerja, keluarga atau teman sesama pekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan dengan kesusilaan atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha;
 - c. Berulangkali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
 - d. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja;
 - e. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan;

⁵⁸ Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1986

- f. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja;
 - g. Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain, yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja;
 - h. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja sewaktu kesepakatan kerja diadakan;
 - i. Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja sebagaimana yang dimaksud ayat.
3. Karena ada alasan-alasan memaksa,⁵⁹ maksudnya adalah bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut karena alasan tidak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya.

Selanjutnya disebutkan apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya, kecuali bila putusanya hubungan kerja karena kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud pada Pasal 17,19 dan 20.⁶⁰

Maksud dari ketentuan Pasal tersebut adalah bahwa pengusaha maupun pekerja pada saat akan mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja dan ternyata

⁵⁹ Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1986

⁶⁰ Pasal 16 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1986

waktu dan objek yang telah mereka sepakati belum sampai atau berakhir, maka konsekuensinya pihak yang melakukan inisiatif untuk mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar sejumlah ganti rugi seperti upah pekerja sampai waktu atau sampai pekerjaannya seharusnya selesai. Kecuali bila berakhirnya hubungan kerja tersebut karena kesalahan berat atau alasan-alasan yang memaksa.

Pihak yang ingin mengakhiri hubungan kerja karena alasan-alasan tersebut juga harus meminta izin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Tingkat Daerah Atau Tingkat Pusat (P4D/P). Pengusaha sebelum mengakhiri hubungan kerja dapat memberikan surat peringatan terakhir kepada pekerja karena kesalahannya, apabila pekerja tetap menolak untuk mentaatinya maka pengusaha dapat memberikan pemutusan hubungan kerja.

6. Peralihan PKWT Menjadi PKWTT

Dalam hal PKWT tidak dipenuhi syaratnya maka PKWT juga dapat berubah menjadi PKWTT. Hal ini diatur dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/VI/2004 dan dapat terjadi bila:

- a. PKWT yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.⁶¹
- b. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- c. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan

⁶¹ Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004.

ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.

- d. Dalam hal pembaruan PKWT tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- e. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap buruh dengan hubungan PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

