

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Perjanjian Kerja

###### 1. Teori Umum

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam berbagai pengertian. Menurut ketentuan Pasal 1601a KUH Perdata yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian yang mengikat pihak pertama, pekerja, di bawah kepemimpinan pihak lain, pengusaha, untuk waktu tertentu, melakukan jadi dengan menerima upah".

Menurut (Subekti, 2016) menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dalam seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa tersebut, muncullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak". Selain itu (Imam Soepomo, 1968:60) mengatakan bahwa intinya dari perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh satu

atau lebih serikat pekerja yang telah didaftarkan ke Departemen Perburuhan/Ketenagakerjaan dengan seseorang atau lebih majikan pengusaha yang mana terdapat beberapa syarat ketenagakerjaan yang harus diperhatikan dalam suatu perjanjian perburuhan atau ketenagakerjaan.

## 2. Teori Khusus

Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara Pekerja atau Buruh dengan Perusahaan atau Majikan yang memuat ketentuan tentang hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi masalah atau mencegah perselisihan / perselisihan yang mungkin terjadi antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, yaitu pihak pertama (Perusahaan) dan pihak kedua disebut (Pekerja atau Buruh).

### **2.1.2 Bentuk Perjanjian Kerja**

Pasal 51 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hukum dan kewajiban dari para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk masa sekarang dimana perkembangan dunia perusahaan semakin kompleks perlu ditinggalkan dan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan

kewajiban masing-masing pihak yang tercantum dalam perjanjian kerja. Hal ini juga menjadi administrasi baik untuk perusahaan.

### **2.1.3 Unsur Perjanjian Kerja**

1. Ada pekerjaan, dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang dijanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu harus dilakukan oleh pekerja / buruh, kecuali adanya izin dari pengusaha maka pekerja dapat menyuruh orang lain melakukan pekerjaannya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1603 huruf a Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaan yaitu digantikan orang ketiga”. Secara umum, pekerjaan adalah segala tindakan yang harus dilakukan oleh pekerja / buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai dengan isi perjanjian kerja.
2. Ada Upah, upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memainkan peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan bisa dikatakan tujuan utama orang yang bekerja adalah mendapatkan upah. Upah adalah hak-hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari majikan kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayar sesuai dengan perjanjian, perjanjian atau undang-undang, termasuk tunjangan untuk pekerja / buruh.

3. Ada perintah, perintah adalah elemen paling khas dari hubungan kerja, artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja / buruh berada di bawah perintah majikan

#### **2.1.4 Jenis Perjanjian Kerja**

1. Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terbagi menjadi perjanjian kerja secara tertulis dan lisan.
2. Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terbagi menjadi perjanjian kerja perseorangan, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan dan perjanjian kerja tetap.
3. Berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terbagi menjadi perjanjian kerja yang dilakukan sendiri pada perusahaan dan perjanjian kerja yang dilakukan pada perusahaan lain (*outsourcing*).
4. Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terbagi menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### **2.1.5 Syarat Sah Perjanjian**

Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH perdata, yaitu;

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Dalam prakteknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuatnya itu. Pokok perjanjian itu berupa obyek

perjanjian dan syarat-syarat perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka mengkehendaki sesuatu yang sama secara timbale balik. Dengan demikian kesepakatan ini sifatnya sudah mantap, tidak lagi dalam perundingan.

## 2. Cakap untuk membuat suatu perikatan

Mengenai syarat kecakapan ini, harus dituangkan secara jelas oleh pihak dalam membuat sesuatu perikatan. Pasal 1330 KUH Perdata memberikan batasan orang-orang mana saja yang dianggap tidak cakap untuk bertindak membuat perjanjian adalah:

- a. Orang-orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang dibawah penganpuan;
- c. Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang sudah melarang membuat perjanjian tertentu

Semua perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas di akui oleh hukum, akan tatapi apabila tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsure tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap syarat subyektif), mapun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya syarat obyektif). Dengan demikian perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapa dipaksakan pelaksanaannya.

### 3. Sesuatu hal tertentu

Menurut (Subekti, 2016), suatu perjanjian harus mengenai sesuatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan. Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian yang memuat prestasi tersebut harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan.

### 4. Suatu sebab yang hal

Kata “sebab” adalah terjemahan bahasa latin “causa” atau “sebab” adalah sesuatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian. Menurut pasal 1320 KUH Perdata, yang dimaksud dengan “causa” itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri”, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak .

Dua syarat yang disebutkan pertama diutamakan dinamakan syarat subjektif karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian, sedangkan dua syarat yang disebutkan terakhir dinamakan syarat objektif karena mengenai perjanjian sendiri atau objek dari perjanjian yang dilakukan tersebut.

Semua perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut diatas telah diakui oleh hukum, akan tetapi apabila tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsur tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap syarat subjektif) maupun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya syarat

objektif). Dengan demikian perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya.

### **2.1.6 Asas-Asas Hukum Perjanjian**

Didalam hukum perikatan dikenal tiga asa penting, yaitu;

1. Asas Konsensualisme Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi: “lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak”.
2. Asas Pacta Sunt Servanda Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undangundang bagi mereka yang membuatnya”.
3. Asas Kebebasan Berkontrak Berupa asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapaun, menentukan isi perjanjian, pelaksana, persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis.

### **2.1.7 Subjek Perjanjian**

Subjek perjanjian adalah pihak kreditur yang berhak atas prestasi dan pihak debitur yang berkewajiban atas prestasi. Didalam suatu perjanjian terdiri dari dua pihak atau lebih. Pihak-pihak dalam perjanjian dapat berupa manusia pribadi dan badan hukum.

### **2.1.8 Objek Perjanjian**

Objek perjanjian adalah prestasi, yaitu debitur berkewajiban atas suatu prestasi dan kreditur berhak atas suatu prestasi. Menurut pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, prestasi dapat berbentuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Untuk sahnya perikatan diperlukan syarat-syarat tertentu :

- a. Objek harus tertentu
- b. Objek harus diperbolehkan
- c. Objek dapat dinilai dengan uang
- d. Objeknya harus mungkin

### **2.1.9 Macam-Macam Perjanjian**

Adapun macam-macam perjanjian antara lain:

#### **a. Perjanjian Jual Beli**

Perjanjian jual beli adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu menyanggupi akan menyerahkan hak milik atas suatu barang, sedangkan pihak lainnya menyanggupi akan membayar sejumlah uang sebagai harganya. Terjadinya perjanjian ini jika kedua belah pihak mencapai persetujuan tentang barang dan harganya.

#### **b. Pemberian atau Hibah**

Pemberian yang dimaksud adalah suatu perjanjian, dimana pihak yang satu menyanggupi dengan cuma-cuma dengan secara mutlak memberikan suatu



benda pada pihak yang lainnya, pihak mana menerima pemberian ini. Perjanjiannya tersebut tidak dapat dicabut menurut kehendak satu pihak saja.

c. Perjanjian Perdamaian

Perjanjian perdamaian adalah suatu perjanjian dimana dua pihak membuat suatu perdamaian untuk menyingkiri atau mengakhiri suatu perkara, dalam perjanjian mana masing-masing melepaskan sementara hak-hak atau tuntutan. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh secara lisan.

#### **2.1.10 Hak dan Kewajiban Para Pihak**

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata yang berbunyi: “selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”.

Dari ketentuan tersebut, perjanjian melakukan jasa diatur ketentuan ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan oleh para pihak. Bila para pihak tidak memperjanjikan, maka pelaksanaan perjanjian itu dilakukan menurut kebiasaan.

Berdasarkan pasal tersebut dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tidak diatur dalam KUH Perdata, melainkan dalam ketentuan-ketentuan khusus untuk itu jika ada peraturan khusus yang mengaturnya. Bila tidak

ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

### **2.1.11 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan sebuah kontrak tertulis yang dilakukan antar karyawan dengan perusahaan untuk menjalin hubungan kerja dalam waktu yang telah ditentukan dengan melibakan ketentuan umum yang mengatur tentang hubungan kerja antar perusahaan dengan karyawan seperti hak dan kewajiban masing-masing pihak, bersama dengan posisi mereka, upah, dan ketentuan ketentuan lainnya.

## **2.2 Tinjauan Yuridis**

### **2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja**

Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dan majikan atau majikan yang memuat ketentuan-ketentuan pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1601 huruf a KUH Perdata, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat oleh satu atau beberapa pengusaha atau beberapa asosiasi pengusaha yang tergabung dengan satu atau beberapa serikat pekerja yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

### **2.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 / MEN / IV / 2004 tentang Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk memasuki hubungan kerja di dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dengan demikian yang dikatakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama tiga tahun.

2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3. Bersifat musiman

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukannya untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan suatu jenis pekerjaan waktu tertentu.

4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjangkan untuk satu kali paling lama satu tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan.

Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seseorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “dienstverhouding” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh orang lain.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu. Munculnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 dilatar belakangi semakin banyaknya pengusaha yang “memaksa” buruh/pekerjanya untuk membuat perjanjian dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak), sebagai akibat pengusaha tidak mau disulitkan oleh ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, meskipun secara objektif jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan tidak mengharuskan dibuat perjanjian kerja tertentu, untuk menghindari berbagai resiko, pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan buruh/pekerja. Menurut Undang-Undang No.13 tahun tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah sebagai berikut :

- 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 perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Sedangkan pengertian perusahaan menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat (1) menyatakan bahwa:

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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengingatkan dirinya bermaksud bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat sesuai dengan yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima

pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak membuat perjanjian yang dimaksud bahwa pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang mampu membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal delapan belas tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selain itu seseorang mampu membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dalam istilah Pasal 1320 KUH perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus lalul yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus

halal disebut sebagai syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pegampu bagi orang yang tidak mampu membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim (Lalu Husni:57-59).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 54 menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.



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

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 54 menyatakan bahwa :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 58 menyatakan bahwa :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

#### **2.2.4 Jenis Dan Sifat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang sesuai dengan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan diselesaikan dalam waktu tertentu, yaitu:
  - c. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - d. pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama dan maksimal 3 (tiga) tahun;
  - e. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - f. pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dibuat untuk pekerjaan permanen.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperpanjang.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan periode waktu tertentu dapat diadakan untuk maksimum 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk periode maksimum 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja tersebut untuk waktu yang ditentukan, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah menginformasikan niat mereka secara tertulis kepada pekerja / buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja untuk periode waktu tertentu hanya dapat dilakukan setelah masa tenggang 30 (tiga puluh) hari telah berakhir untuk

periode waktu tertentu, pembaruan perjanjian kerja untuk waktu ini hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

#### **2.2.5 Perubahan PKWT Menjadi PKWTT**

Berdasarkan Pasal 15 Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004, ada empat penyebab perubahan PKWT menjadi PKWTT yaitu:

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
2. Dalam PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) yakni PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan pada musim tertentu atau Pasal 5 ayat (2) dimana PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.

3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dimana PKWT untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun serta pada ayat (3) dimana PKWT untuk pekerjaan tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan diperjanjikan lain sebagaimana dimaksudkan Pasal 3 ayat (6) dan (7) di mana pembaharuan PKWT dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan selama tenggang waktu tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak dipenuhinya syarat PKWT tersebut.

#### **2.2.6 Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61 menyatakan bahwa :

1. Perjanjian kerja berakhir jika:

- a. pekerja meninggal;
  - b. berakhirnya perjanjian kerja;
  - c. ada keputusan pengadilan dan / atau keputusan atau ketentuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum permanen; atau
  - d. ada kondisi atau peristiwa tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja.
2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena kematian majikan atau pengalihan hak kepada perusahaan karena penjualan, warisan, atau hibah.
  3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja / buruh akan menjadi tanggung jawab pemberi kerja baru, kecuali dinyatakan sebaliknya dalam perjanjian pemindahan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja / buruh.
  4. Dalam kasus pengusaha, seorang individu, meninggal, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah bernegosiasi dengan pekerja / buruh.
  5. Dalam hal pekerja / buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja / buruh berhak untuk mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan hukum atau peraturan yang berlaku atau hak-hak yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Telah diketahui bahwa hubungan kerja di Indonesia ini dilandasi oleh falsafah Pancasila, berjalan atas kekeluargaan dan gotong royong, buruh dan majikan merupakan partner dalam memproduksi barang dan jasa, berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut:

a. Batal demi hukum

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum karena disyaratkannya masa percobaan kerja Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58 atau dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi rekan sepekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan rekan sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amin, 2016) Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Khusus di Koperasi Mahasiswa Padang Bulan, Koperasi Mahasiswa "Padang Bulan" UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menerapkan praktik perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja dimulai dengan masa percobaan kerja yang memiliki periode maksimal 3 (tiga) bulan. Ini tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perburuhan Pasal 58 ayat 1.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh (Fithriatus, 2016) dengan judul Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia menyatakan bahwa penerapan perjanjian kerja waktu spesifik (PKWT) dalam hubungan kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimum yang diizinkan oleh UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan terkait periode waktu PKWT.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nathan & Scobell, 2012) dengan judul Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Perjanjian Ketenagakerjaan dan Hukum menunjukkan hasil bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan hukum dan peraturan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan diberikan dalam bentuk hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap dalam bentuk perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan pekerjaan, hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Azis, 2016) dengan judul Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 mengemukakan bahwa Berkaitan dengan PKWT dalam *outsourcing*, amar putusan MK mempertahankan dua bentuk hubungan kerja yang selama ini dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni PKWT dan PKWTT.



Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh (Wildan, 2017) dengan judul Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyimpulkan bahwa kurangnya konsistensi dari perusahaan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, seperti perjanjian kerja yang melebihi 3 tahun, kemudian jenis pekerjaan yang merupakan pekerjaan yang berkelanjutan, bukan jenis pekerjaan yang pernah selesai atau musiman.

Dalam penelitian (Purgito, 2018) dengan judul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Waktu Tertentu Review Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengungkapkan hasil bahwa Hambatan dalam pelaksanaan PKWT di PT. ABC di Divisi Merchandising sehingga bertentangan dengan hukum dan peraturan yang berlaku adalah ketidakpatuhan PT ABC dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang ditunjukkan oleh kurangnya kesadaran pimpinan PT ABC terhadap implementasi UUK.

Pada perjanjian yang dilakukan oleh (Syamsah, 2016) dengan judul Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan Garmen mengungkapkan hasil bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di perusahaan garmen PT X di Kabupaten Sukabumi tidak sesuai dengan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 karena waktu tertentu tenaga kerja melakukan pekerjaan utama yang berkelanjutan di mana pekerjaan harus dilakukan oleh karyawan tetap.

Berdasarkan perjanjian yang dilakukan oleh (Maulinda & Rasyid, 2016) dengan judul Perlindungan Hukum untuk Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian

Kerja di PT. Indotruck Utama mempresentasikan hasil bahwa perlindungan hukum untuk pekerja PKWT di PT Indotruck Utama pada dasarnya belum dilakukan dalam implementasi sebagaimana diatur dalam undang-undang. Tidak ada perlindungan mengenai jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat ditahan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mediawati & Phahlevy, 2015) berjudul *The Importance of Employment Contract for Umsida Quality Employees Improvement* mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa UMSIDA sampai Tahun 2015 belum memiliki kontrak karyawan. Kontrak atau perjanjian kerja ini sesungguhnya adalah landasan bagi hubungan kerja karyawan dengan UMSIDA. Tanpa kontrak karyawan, sangat mungkin UMSIDA sebagai amal usaha Muhammadiyah, dirugikan. Begitu pula dari sisi karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (S., 2015), dengan judul *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja* mengemukakan hasil bahwa hukum yang berkarakter responsif, proses pembuatannya bersifat partisipatif, yakni mengundang sebanyak banyaknya partisipasi masyarakat melalui kelompok-kelompok sosial dan individu didalam masyarakat, sedangkan proses pembuatan produk hukum yang berkarakter ortodoks bersifat sentralistik dalam arti lebih didominasi oleh lembaga negara terutama pemegang kekuasaan eksekutif.

Untuk mempermudah dalam membaca data secara garis besar, data penelitian terdahulu di susun pada tabel berikut.

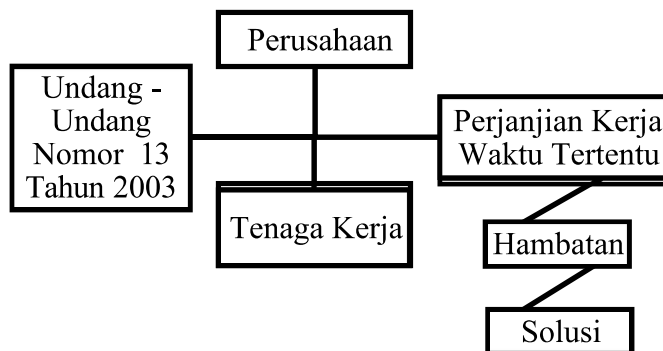
**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/ISSN	Di Tinjau Dari	Hasil Penelitian
1.	Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Koperasi Mahasiswa “ Padang Bulan” / Muhammad Amin / Jurnal Hukum dan Syariah Vol. 7 No.1 Tahun 2016	Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Koperasi Mahasiswa “Padang Bulan” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menerapkan praktek perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja diawali dengan masa percobaan kerja yang berjangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.Hal ini tidak sesuai dengan aturan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58 ayat 1.
2.	Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia / Fithriatus Shalihah /Jurnal Selat, Volume 04 Nomor 01 Oktober 2016	Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tentang masa waktu PKWT.
3.	Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian / Apri Amalia Budiman Ginting,	Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang - undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan

	Agusmidah, Yefrizawati / USU Law Journal, Vol.5 No.1 (Januari 2017)		kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, hak atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja.
4.	Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 / Rizka Amelia Azis / Lex Jurnalica Volume 13 Nomor 3, Desember 2016	1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2. Putusan Mahkamah Konstitusi, No. 27/PUU-IX/2011	Berkaitan dengan PKWT dalam <i>outsourcing</i> , amar putusan MK mempertahankan dua bentuk hubungankerja yang selama ini dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni PKWT dan PKWTT.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka teori dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana implementasi Perjanjian Waktu Kerja Khusus (PKWT) berdasarkan UU No. 13 tahun 2003, serta untuk mengetahui apakah hambatan yang terjadi dan solusi seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut :



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran