

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA

A. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mempunyai kemampuan melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dengan demikian, tenaga kerja merupakan semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja tanpa batas usia tertentu. Tenaga kerja terdiri dari orang-orang yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga, yang tidak menerima imbalan berupa upah atau yang sebenarnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.¹⁸

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam Pasal 1 angka 2 UU No.13 Tahun

¹⁸ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Cetakan 5, Rajawali Pers, Hal 27.

2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah

pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Jenis-jenis tenaga kerja yang ada di Indonesia terbagi menjadi 4 bagian yang dilihat dari kualitas, sifat, hubungan dengan produk dan jenis pekerjaan. Berikut merupakan penjelasan dari bagian tenaga kerja:¹⁹

a) Tenaga kerja berdasarkan kualitas

Daru segi kualitasm tenaga kerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga) katerori, yaitu :

- 1) Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang membutuhkan pendidikan terlebih dahulu sebelum dapat melakukan pekerjaannya. Contohnya guru, dokter, polisi dan lain sebagainya;
- 2) Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan dan hanya membutuhkan pelatihan terlebih dahulu sebelum bekerja. Contohnya tukang jahit, supir, tukang pahat dan lain sebagainya;
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu,

¹⁹ Raharjo Kusdi, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, 2016, hal.45

pekerjaan dapat dilakukan bagi yang memiliki kemauan. Contohnya tukang sapu, pekerja rumah tangga, kuli bangunan dan lain sebagainya.

b) Tenaga kerja berdasarkan sifat

Jika melihat sifatnya, tenaga kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu:

- 1) Tenaga kerja rohani yaitu tenaga kerja yang cenderung memanfaatkan kapasitas kerja otak dengan lebih baik. Tenaga kerja ini biasanya mencakup orang-orang yang bekerja di tempat yang relatif bersih dan nyaman seperti perkantoran. Contohnya manajer perusahaan, direktur dan lain sebagainya.
- 2) Tenaga kerja jasmani merupakan tenaga kerja yang dituntut untuk menggunakan tenaganya dalam melakukan suatu pekerjaan. Contohnya buruh pabrik maupun buruh tani.

c) Tenaga kerja berdasarkan hubungan dengan produk, maka jenis ini dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Tenaga kerja langsung adalah orang yang bekerja dan ikut serta secara langsung dalam proses pembuatan produksi suatu produk. Contohnya penjahit di perusahaan tekstil.
- 2) Tenaga kerja tidak langsung adalah tenaga kerja yang cenderung memiliki tugas yang ringan, tenaga kerja langsung tugasnya merencanakan dan mengawasi produksi. Mereka

tergolong ke dalam kelompok pekerja yang berpendidikan relatif tinggi seperti mandor, manajer dan direktur

d) Tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan.

Tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan dibagi menjadi tiga jenis

yaitu:

- 1) Tenaga kerja lapangan yaitu pekerja yang bekerja langsung di lapangan dan sering berhadapan langsung dengan pelanggan. Contohnya seperti pekerja dibagian marketing.
- 2) Tenaga kerja pabrik yaitu tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya di suatu pabrik.
- 3) Tenaga kerja kantor merupakan pekerja yang bekerja dikantor, seperti administrasi dan keuangan. Biasanya pekerja ini memiliki keahlian atau kemampuan khusus.

2. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara pekerja dan pemberi kerja di suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pemberi kerja. Dengan terjalinnya suatu hubungan kerja, maka pengusaha dan pekerja yang bersangkutan terikat dengan isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa

melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.²⁰

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan

majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Berdasarkan Pasal 1 PP Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh

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 membayaran upah.²¹

²⁰ G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994, hlm. 18

²¹ Abdul Hakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, 2014. Hal 34

Bentuk jaminan yang dimaksud yaitu jaminan sosial tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan tersebut diantaranya meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

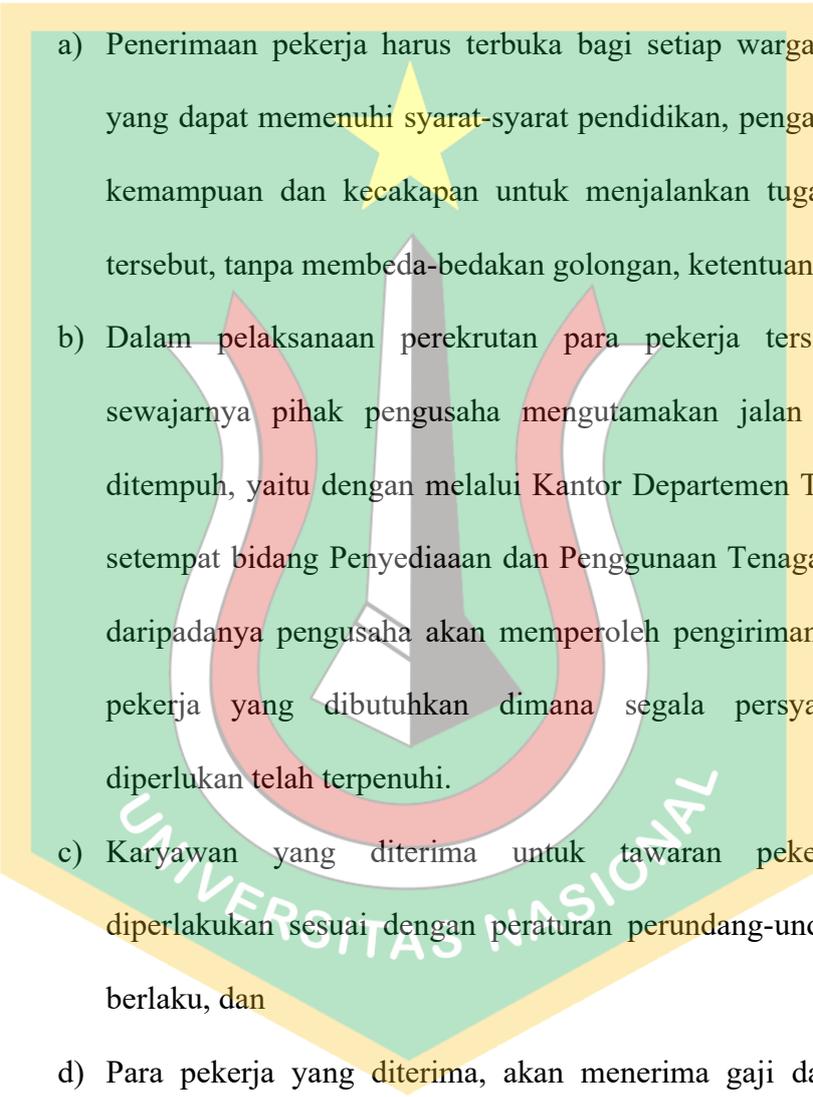
Suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan dalam jalinan hubungan kerja, dapat diciptakan melalui :

- a) adanya syarat-syarat kerja yang baik,
- b) hubungan antara pengusaha dengan stafnya dan para pekerja baik atasan maupaun bwahan yang harmonis, sehingga antara masing-masing selalu timbul toleransi,
- c) hubungan antara pekerja dengan sesama pekerja lainnya, dan
- d) keadaan perusahaan dan usahanya.²²

Kenapa faktor tersebut akan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, tentram dan tertib, kalau dalam perwujudan benar-benar dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, kerana Undang-Undang Dasar 1945 yang didasari Pancasila merupakan Hukum Dasar yang telah mengendalikan perilaku setiap insan Indonesia menjadi insan-insan berbudi baik, menjauhkan diri dari nafsu dan keinginan untuk meremehkan insan lainnya dan menjauhkan diri dari nafsu memeras sesama insan lainnya.

²² G. Kartasapoetra, dkk, op.cit, Hal. 3

Dalam hal perusahaan membuka kesempatan kerja, tentunya para pekerja yang ingin mengisinya akan selalu lebih daripada apa yang ditawarkan. Sudah selayaknya pengusaha melakukan tindakan-tindakan yang bijaksana sebagai berikut:

- 
- a) Penerimaan pekerja harus terbuka bagi setiap warga masyarakat yang dapat memenuhi syarat-syarat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan kecakapan untuk menjalankan tugas pekerjaan tersebut, tanpa membeda-bedakan golongan, keturunan dan agama.
 - b) Dalam pelaksanaan perekrutan para pekerja tersebut, sudah sewajarnya pihak pengusaha mengutamakan jalan yang harus ditempuh, yaitu dengan melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat bidang Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja yang daripadanya pengusaha akan memperoleh pengiriman-pengiriman pekerja yang dibutuhkan dimana segala persyaratan yang diperlukan telah terpenuhi.
 - c) Karyawan yang diterima untuk tawaran pekerjaan akan diperlakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan
 - d) Para pekerja yang diterima, akan menerima gaji dalam jumlah tertentu sesuai dengan ketentuan umum dan/atau peraturan yang berlaku.

Dengan diterapkannya syarat-syarat kerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, syarat kerja dan peraturan kerja

akan diterima dengan baik oleh pekerja dengan senang hati. Bekerja dengan senang akan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga produksi akan meningkat kuantitas dan kualitasnya, dan pekerja yang tidak bekerja di bidang produksi akan selaku

menunjukkan dedikasi yang tinggi sehingga segala tugas yang diberikan selesai tepat waktu dengan penuh tanggung jawab yang tinggi dengan hasil yang memuaskan .

3. Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Unsur hubungan kerja bersifat kumulatif, artinya apabila salah satu unsur tidak ada maka hubungan kerja tidak akan terjadi. Unsur perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan, upah dan perintah

a) Pekerjaan

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa kata pekerjaan disetarakan dengan tugas kewajiban atau barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya).

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membatasi pengertian pekerjaan karena apabila istilah tertentu diberikan, maka mempersulit pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja.²³

Pekerjaan adalah objek perjanjian kerja yang harus dilaksanakan seperti tugas atau kewajiban. Oleh karena itu, pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dari perjanjian kerja.

²³ R Abdul Budiono, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT. Indeks, Jakarta Barat, 2009, Hal. 28.

Jika perjanjian yang dijanjikan tidak ada, perjanjian kerja batal demi hukum.²⁴

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 dilakukan sendiri atau membebaskan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerduta yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.

b) Adanya perintah

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak memberikan batasan definisi mengenai perintah karena definisi perintah itu terlalu luas. Secara lesikal, perintah memiliki arti memerintah untuk melakukan sesuatu atau aturan yang berasal dari pihak atas dan wajib untuk dilaksanakan.

²⁴ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, PT. Visi Media, Jakarta Selatan, 2010, Hal.7.

Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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 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.

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, karena 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.

c) Adanya Upah

Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah 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*" disebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.²⁵

Mengingat tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji pokok yang tergantung pada beberapa kondisi, maka pasal 94 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2000) dan pasal 7 ayat (2) dan (3) memberi perlindungan upah, sebagai berikut:

- 1) Dalam hal komponen upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

²⁵ I wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT, Lembangtek, Jakarta, 2003, Hal 2.*

- 2) Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

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

1) Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk karyawan. Dibayarkan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Contoh : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi dan lain-lain.

2) Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung yang berkaitan dengan karyawan. Tunjangan tidak tetap diberikan secara tidak tetap untuk karyawan dan keluarganya serta dibayarkan dalam waktu yang tidak sama dengan pembayaran upah pokok. Tunjangan tidak tetap dapat berupa transportasi dan uang makan yang didasarkan pada kehadiran. Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun fasilitas yang berkaitan dengan bentuk tersebut.²⁶

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 94

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 menyebutkan perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja menurut syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak”. Isi perjanjian secara positif adalah kewajiban kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban dan hak pengusaha yang berpangkal pada melaksanakan pekerja dan pembayaran upah²⁷

Pengertian tersebut menjelaskan ada dua kemungkinan komposisi subjek hukum yang dapat menjadi pihak dalam perjanjian kerja yaitu: (a) pengusaha dengan pekerja atau (b) pekerja dengan pemberi kerja. Analisis perbedaan tersebut dapat dikaitkan dengan terjadinya hubungan kerja, di mana hubungan kerja hanya terjadi ketika perjanjian kerja

Dalam perjanjian kerja yang mewajibkan hak pekerja pada umumnya disimpulkan dalam kewajiban pengusaha demikian pula kewajiban pekerja tersimpul dalam hak pengusaha. Adapun kewajiban pekerja adalah:

- a) Melakukan pekerjaan,
- b) Mentaati peraturan tentang melakukan pekerjaan, dan
- c) Membayar ganti kerugian dan denda.²⁸

²⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, 2002, Hal. 36.

²⁸ Ibid., hlm 37

Kewajiban-kewajiban pekerja tersebut di sisi lain merupakan hak bagi pengusaha, sedangkan kewajiban-kewajiban pengusaha yang menjadi hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

- a) Membayar upah,
- b) Mengatur pekerjaan dan tempat kerja,
- c) Memberikan surat keterangan, dan
- d) Mengurus perawatan dan pengobatan.

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang diikat dengan suatu perjanjian dapat diakhiri. Beberapa cara yang dapat mengakibatkan putusnya hubungan kerja, yaitu:

- a) Putus demi hukum,
- b) Diputuskan oleh pengusaha,
- c) Diputuskan oleh pihak pekerja, dan
- d) Karena putusan pengadilan.

Hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja berupa kondisi, syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Peraturan yang dituangkan dalam perjanjian ini harus dibuat sesuai dengan kesepakatan dari kedua belah pihak dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Sifat perjanjian kerja adalah mengikat kedua belah pihak.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (KEPMEN) Nomor KEP.100/VI/2004, dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT

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

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

c) Pengusaha adalah :

1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; 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.

d) Perusahaan adalah :

1) 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;

- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar

upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- e) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

2. Syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian timbul karena adanya persetujuan kedua belah pihak. Kesepakatan kedua belah pihak tersebut telah memenuhi pada syarat sahnya perjanjian. Sebagaimana dimaksud pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu:²⁹

- a) Adanya persetujuan kehendak antara para pihak pada saat pembuatan perjanjian (*Consensus*). Arti persetujuan kehendak adalah kesepakatan. Sepakatnya antara pihak-pihak yang mengenai pokok perjanjian yang dibuat. Kesepakatan tersebut bersifat bebas, artinya atas kemauan sukarela antara para pihak. Tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun. Sebelum kesepakatan tercapai, para pihak mengadakan negosiasi.

- b) Adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian (*Capacity*). Berdasarkan ketentuan Pasal 1330 KUH Perdata, dikatakan tidak cakap membuat perjanjian adalah orang yang

²⁹ A. Qiram Syamsuddin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001),

belum dewasa, di bawah pengampuan dan wanita bersuami. Tetapi sebagai perkembangannya wanita yang telah bersuami sudah dianggap cakap dalam melakukan perbuatan hukum.

c) Ada suatu hal tertentu (*a certain subject matter*). Suatu hal tertentu

merupakan pokok perjanjian, merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Apa yang diperjanjikan juga harus jelas. Syarat bahwa prestasi itu harus tertentu atau dapat ditentukan, gunanya adalah untuk menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak, jika timbul perselisihan dalam melaksanakan perjanjian. Jika prestasi itu kabur, sehingga perjanjian tidak dapat dilaksanakan, maka dianggap tidak ada objek perjanjian. Akibat tidak dipenuhi syarat ini, maka perjanjian batal demi hukum.

d) Adanya suatu sebab yang halal (*legal cause*). Undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian. Yang diperhatikan atau diawasi oleh undang-undang adalah isi dari perjanjian itu, tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Selain diterangkan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terdapat pula dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dikatakan sah apabila telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1) Kesepakatan kedua belah pihak;

- 2) Kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat unsur tersebut merupakan syarat syahnya perjanjian secara umum. Unsur pertama dan kedua adalah syarat yang berhubungan dengan subjek perjanjian. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi atau bertentangan maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sementara itu, jika syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian kerja akan batal demi hukum sehingga tidak adanya akibat hukum untuk pekerja dan perjanjian ini juga dianggap tidak pernah ada.³⁰

3. Isi Perjanjian Kerja

Peraturan Pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaan UU Cipta Kerja menjelaskan aturan PKWT terbaru yaitu kontrak PKWT dibuat berdasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, tidak boleh secara lisan. Selain itu, PKWT juga wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan setempat paling lama 3 hari kerja sejak penandatanganan.

Kontrak PKWT sekurang-kurangnya harus memuat informasi berikut:

³⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Ctk. Kedua, PT. Pradnya Paramita, 2003, Hal. 42.

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan

- e) Besaran dan cara pembayaran upah
- f) Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT
- h) Tempat dan tanggal PKWT
- i) Tanda tangan para pihak dalam PKWT

Isi perjanjian kerja selain yang telah dijelaskan sebelumnya, ada hal yang lain yang diatur dalam perjanjian tersebut yaitu jaminan perlindungan terhadap pekerja dan bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Selain itu, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan kesepakatan bersama, perjanjian kerja bersama, ataupun dengan peraturan perusahaan. Pekerja harus melakukan tugasnya dengan tidak melanggar norma yang berlaku karena apabila pekerja melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan perundang-undangan yang sedang berlaku, maka perjanjian kerja batal dan ada kemungkinan pekerja dapat dituntut secara pidana.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Ada dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1) Pengertian

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu”. Dari pengertian di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan pekerjaan tersebut tidak bersifat tetap. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dibatasi dengan jangka waktu dan dibatasi dengan suatu pekerjaan tertentu. Di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No 11 Tahun 2020 menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.

- c) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

e) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”

Untuk pengertian di atas bahwa pekerja/buruh dan pemberi kerja sebagai para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, selain terikat dengan perjanjian kerja, juga terikat dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya dapat dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun. Namun, apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan, dengan jangka waktu sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Mengenai ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa batas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara keseluruhan paling lama 5 (lima) tahun dan jika melebihi ketentuan yang berlaku maka perjanjian tersebut bertentangan

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian tersebut batal demi hukum.

2) Subjek dan Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Persyaratan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) dibagi menjadi 2 (dua) yaitu syarat subjektif dan objektif. Yang dimaksud dengan syarat subjektif adalah pekerja/buruh dengan pengusaha dalam melakukan perjanjian harus memenuhi ketentuan undang-undang ketika akan melakukan perbuatan hukum dan para pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban dengan iktikad baik. Sedangkan syarat objektif yaitu mengenai pekerjaan yang akan disepakati dan dilaksanakan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan. Berikut penjelasan subjek dan objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

a) Subjek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Subjek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerja/buruh dengan pengusaha di mana kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban untuk dipenuhi.

Para pihak adalah orang dewasa yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan perjanjian kerja. UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memang tidak mengatur secara detail mengenai persyaratan subjektif orang dikatakan dapat melakukan perjanjian kerja akan tetapi

karena perjanjian kerja merupakan salah satu bagian dari perikatan dan hukum kontrak maka dasar hukumnya terkait persyaratan mengenai subjek dalam perjanjian kerja merujuk pada KUH Perdata serta bertumpu pada asas tiap

orang mampu untuk mengadakan perjanjian, kecuali jika ia oleh Undang-undang tidak dinyatakan tidak mampu. Dalam pasal 1330 KUH Perdata dikatakan tidak mampu mengadakan perjanjian ialah:

- 1) Anak di bawah umur.
- 2) Orang yang berada di dalam pengampunan.
- 3) Perempuan/Isteri.

Dari penjelasan mengenai subjek di atas, dapat disimpulkan bahwa jika subjek hukum telah memberikan persetujuan secara bebas dan mampu secara hukum untuk melaksanakan perjanjian, maka dapat dikatakan bahwa sudah memenuhi persyaratan subjektif dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

b) Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah substansi dari perjanjian yang menyangkut pekerjaan yang dikerjakan, hak dan kewajiban para pihak yang

membuat perjanjian tersebut.³¹ Kemudian objek pada perjanjian kerja ialah tenaga yang melekat pada diri pekerja/buruh. Atas dasar tenaga kerja telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.³²

Objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedikit berbeda, karena selain adanya pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan Undang-undang, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (1), (2) dan (3) hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- 1) Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama.
- 2) Pekerjaan bersifat musiman.
- 3) Pekerjaan yang melibatkan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Dan berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai.
- 2) Pekerjaan yang sementara sifatnya.

³¹ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), Hal. 74

³² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), Hal. 41

Selain karakteristik pekerjaan tertentu di atas, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan pada pekerjaan tertentu lain, yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

The image contains a large, semi-transparent watermark of the Universitas Nasional logo. The logo is a shield-shaped emblem with a green background and a yellow border. It features a central white and grey figure resembling a stylized 'N' or a person, with a yellow star above it. The text 'UNIVERSITAS NASIONAL' is written in white across the bottom of the shield.

Mengenai jangka waktu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan jangka waktu sebagaimana Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.” Dan di dalam pasal 8 ayat (2) menjelaskan bahwa “Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun”.

Penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa yang membedakan objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu. Jangka waktu yang ditentukan dalam

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu maksimal 5 (lima) tahun serta untuk pekerjaan tertentu memiliki ketentuan pekerjaan yang hanya sekali selesai atau pekerjaan yang sersifat sementara waktu.

3) Syarat Formal dan Materil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada prinsipnya perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi persyaratan materil dan formil yang telah ditetapkan. Hal ini tertuang dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana persyaratan formil dan materil telah diatur sebagai berikut:

a) Persyaratan formil

Persyaratan formil khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 13, dalam pasal tersebut mengatur mengenai persyaratan formil yang harus dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu antara lain:

- 1) Nama, alamat perusahaan & jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur & alamat pekerja/buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.

- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besaran dan cara pembayaran upah.
- 6) Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

- 7) Mulai jangka waktu berlakunya PKWT.
- 8) Tempat dan tanggal PKWT dibuat.
- 9) Tanda tangan para pihak dalam PKWT

Persyaratan dalam Pasal 13 dibakukan untuk perusahaan dan pekerja/buruh saat memasuki hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan persyaratan tersebut diharapkan akan tercipta kepastian hukum dan keadilan antara pekerja dengan pemberi kerja.

b) Persyaratan materil

Belum ada peraturan pemerintah atau peraturan lain yang lebih spesifik mengatur syarat materil dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masuk ke dalam bagian dari Perjanjian kerja maka syarat materil Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu tunduk pada ketentuan pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Kesepakatan antara kedua belah pihak.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan

hukum.

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila suatu perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan yang pertama dan kedua, maka akan menimbulkan akibat hukum yaitu perjanjian kerja dapat dibatalkan. Dan apabila bertentangan dengan ketentuan yang ketiga dan keempat maka akibat hukumnya yaitu perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.³³

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

1) Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³ Asri Wijayanti, Loc.cit, Hal. 42

Bagian Pasal 63 ayat (1) menerangkan tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu bahwa :

a) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.

b) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- 1) Nama dan alamat pekerja/ buruh;
- 2) Tanggal mulai bekerja;
- 3) Jenis pekerjaan;
- 4) Besarnya upah.

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan, dan untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak.³⁴ Apabila secara lisan, harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. dan boleh mensyaratkan masa percobaan sampai dengan 3 (tiga) bulan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak ada batasan waktu sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia. PHK karena alasan tertentu

³⁴ Ulung Yhohasta, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom, TBK Devisi Regional IV Semarang, Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2009, hal. 45.

harus melalui proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Namun demikian, meskipun PKWTT dapat dilakukan secara lisan, sebaiknya PKWTT tetap dituangkan dalam bentuk tertulis karena selain dapat diatur secara rinci mengenai aturan tambahan yang diberlakukan bagi pekerja, PKWTT yang dibuat secara tertulis dapat dijadikan sebagai bukti apabila di kemudian hari terjadi konflik antara karyawan dan perusahaan.

2) Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Adapun syarat untuk membuat suatu perjanjian kerja antara lain ada Syarat Materil dan Syarat Formil

1) Syarat Materil (Pasal 52 UU Ketenagakerjaan)

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya perjanjian kerja yang diperjanjikan dan

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁵

2) Syarat Formil (Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaa)

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak, yaitu :

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

³⁵ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Surabaya, 2012, hal.